

НИС а.д. Нови Сад
Народног фронта 12
СКУПШТИНА АКЦИОНАРА
Број: 70/SA-od/XV-9a
29.06.2023. године

На основу члана 329 став 1 тачка 10а и члана 463а Закона о привредним друштвима (Сл. гласник РС, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон и 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021 ; у даљем тексту: „**Закон**“) и члана 8.4 тачка 11 Статута НИС а.д. Нови Сад број 70/SA-od/XIV-10а од 29.06.2022. године (пречишћени текст) (у даљем тексту: „**Статут**“), Скупштина акционара НИС а.д. Нови Сад (у даљем тексту: „**Скупштина акционара**“) на XV редовној седници одржаној 29.06.2023 године, доноси:

**ПОЛИТИКУ НАКНАДА ЧЛНОВИМА
ОДБОРА ДИРЕКТОРА И КОМИСИЈА ОДБОРА
ДИРЕКТОРА
НИС А.Д. НОВИ САД**

(у даљем тексту: „*Политика накнада*“)

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

1.1 Овом Политиком накнада утврђују се основни принципи и елементи накнада члановима Одбора директора НИС а.д. Нови Сад (у даљем тексту: „**Члан Одбора директора**“) и накнада члановима комисија Одбора директора (у даљем тексту: „**Члан комисије Одбора директора**“), односно заједнички у даљем тексту означене као „**Члан**“ или „**Чланови**“.

1.2 Осим ако није другачије предвиђено Политиком накнада, дефинисани изрази који се користе у Политици накнада имаје значење које им је додељено у Статуту.

1.3 Одбор директора, на предлог Комисије за накнаде, предлаже Скупштини акционара Политику накнада, најмање на сваке четири године.

НИС а.о. Нови Сад
Народног фронта 12
ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ
№:70/SA-od/XV-9a
29.06.2023. година

В соответствии со статьей 329, абзац 1, пункт 10а и статьи 463а Закона РС «О хозяйственных обществах» («Сл. вестник РС» № 36/2011, № 99/2011, № 83/2014 – др. закон и 5/2015, 44/2018, 95/2018, 91/2019 и 109/2021; далее – «Закон») и статьи 8.4 пункт 11 Устава НИС а.о. Нови Сад № 70/SA-od/XIV-10а от 29.06.2022 года (новая редакция) (далее – «Устав»), Общее собрание акционеров НИС а.о. Нови Сад (далее – «Общее собрание акционеров») на XV очередном заседании, проведенном 29.06.2023 года, принимает:

**ПОЛИТИКУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ
СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И КОМИССИЙ СОВЕТА
ДИРЕКТОРОВ
НИС А.О. НОВИ САД**

(далее – «*Политика вознаграждения*»)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1

1.1 Настоящей Политикой вознаграждения утверждаются основные принципы и элементы вознаграждения членов Совета директоров НИС а.о. Нови Сад (далее – «**Член Совета директоров**») и вознаграждения членов комиссий Совета директоров (далее «**Член комиссии Совета директоров**»), далее вместе именуемые «**Член**» или «**Члены**».

1.2 За исключением случаев, когда Политикой вознаграждения предусмотрено иное, определения, используемые в Политике вознаграждения, имеют значение, определенное в Уставе.

1.3 По предложению Комиссии по вознаграждениям Совет директоров представляет Политику вознаграждения Общему собранию акционеров на

	утверждение не реже одного раза в четыре года.
Комисија за накнаде даје препоруке или мишљење Одбору директора о Политици накнада и о износу и структури накнада Чланова, узимајући у обзир правила за утврђивање накнада, прописана Законом и праксу других компанија.	Комисия по вознаграждениям предоставляет рекомендации и мнение Совету директоров в отношении Политики вознаграждения и размере и структуре вознаграждения Членов, с учетом правил определения вознаграждения, предусмотренных Законом и практик других компаний.
1.4 У складу са Законом чланови Одбора директора и Комисије за накнаде укључени су у поступак припреме ове Политике накнада. Сукоб интереса неутралише се пре свега кроз чињеницу да је коначна одлука о структури и износу накнаде у надлежности Скупштине акционара.	1.4 В соответствии с Законом члены Совета директоров и Комисии по вознаграждениям участвуют в подготовке настоящей Политики вознаграждения. Конфликт интересов нивелируется тем, что окончательное решение о структуре и размере вознаграждения принимает Общее собрание акционеров.
1.5 У циљу обезбеђења заштите интереса Друштва и акционара, као и одређивања примереног нивоа награђивања, НИС а.д. Нови Сад (у даљем тексту: „ <i>Друштво</i> “) ће на годишњем нивоу ангажовати независног екстерног консултанта који ће обезбедити информације и израдити извештај у вези накнада које исплаћују друге упоредиве компаније из одговарајуће референтне групе („peer group“). Комисија за накнаде ће узети у обзир овај извештај при давању предлога и препорука из оквира своје надлежности, односно користити за припрему извештаја о накнадама који се у складу са Законом сваке године подноси Скупштини акционара од стране Одбора директора.	1.5 В целях обеспечения защиты интересов Общества и акционеров, а также определения справедливого уровня вознаграждения НИС а.о. Нови Сад (далее – «Общество») ежегодно привлекает независимого внешнего консультанта, который предоставляет информацию и готовит отчет о вознаграждениях, выплачиваемых сопоставимыми компаниями референтной группы («peer group»). Данный отчет Комисия по вознаграждениям учитывает при внесении предложений и рекомендаций в пределах своей компетенции, а именно использует для подготовки отчета о вознаграждениях, который в соответствии с Законом ежегодно представляется Советом директоров Общему собранию акционеров.
1.6 Скупштина акционара усваја Политику накнада у складу са Законом и Статутом.	1.6 Общее собрание акционеров утверждает Политику вознаграждения в соответствии с Законом и Уставом.
1.7 Друштво је дужно да усвојену Политику накнада заједно са датумом одржавања седнице Скупштине акционара и резултатима гласања без одлагања објави на својој интернет страници. Политика накнада мора бити јавно доступна за све време њене примене.	1.7 Общество обязано незамедлительно опубликовать на своем сайте в сети Интернет Политику вознаграждения, с указанием даты проведения заседания Общего собрания акционеров и результатов голосования. Политика вознаграждения должна быть общедоступной в течение всего периода ее действия.

<p>ОКВИРИ ПОЛИТИКЕ НАКНАДА</p> <p>Члан 2</p> <p>Ова Политика накнада има за циљ да обезбеди транспарентност система награђивања Чланова и информисаност акционара и потенцијалних инвеститора, као и да повеже интересе Чланова са дугорочним интересима Друштва и акционара, те успешним остварењем пословних планова и стратегије чиме се доприноси дугорочној одрживости Друштва.</p> <p>У том циљу при одређивању накнада Чланова, Друштво полази од тога да накнаде треба да буду компензација за ангажман, али и мотивациони фактор како би Друштво било у могућности да привуче и задржи лица у својству Чланова која поседују професионалне и друге компетенције неопходне Друштву, а да истовремено не одступају значајније од накнада које се исплаћују Члановима у другим друштвима исте или сличне делатности, величине и обима пословања (упоредивим друштвима).</p> <p>Члан 3</p> <p>Друштво је дужно да исплаћује накнаде само у складу са овом Политиком накнада коју је усвоила Скупштина акционара.</p> <p>Члан 4</p> <p>4.1 Приликом утврђивања врсте и висине накнада Члановима, Друштво посебно води рачуна о следећим критеријумима:</p> <ul style="list-style-type: none"> • задацима, односно обавезама и одговорностима Члана; • финансијском стању Друштва; • економском окружењу у коме се Друштво налази; • процени дотадашњег рада Одбора директора у целини; 	<p>ОСНОВЫ ПОЛИТИКИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</p> <p>Статья 2</p> <p>Целью настоящей Политики вознаграждения является обеспечение прозрачности системы вознаграждения Членов, информирование акционеров и потенциальных инвесторов, обеспечение связи интересов Членов и долгосрочных интересов Общества и акционеров, а также успешного достижения бизнес-целей и стратегии, для долгосрочной устойчивости Общества.</p> <p>В этих целях при определении вознаграждения Членов, Общество исходит из того, что вознаграждения должны выступать как в качестве компенсации за работу, так и в качестве мотивирующего фактора, позволяющего привлекать и удерживать в качестве Членов лиц, обладающих профессиональными и иными необходимыми Обществу компетенциями, и одновременно не должны существенно отличаться от вознаграждений, выплачиваемых Членам других обществ, сопоставимых с Обществом по размеру и объему деятельности, осуществляющих аналогичную или схожую деятельность (сопоставимые общества).</p> <p>Статья 3</p> <p>Общество обязано выплачивать вознаграждение исключительно в соответствии с настоящей Политикой вознаграждения, утвержденной Общим собранием акционеров.</p> <p>Статья 4</p> <p>4.1 При определении вида и размера вознаграждения Членов, Общество учитывает следующие критерии:</p> <ul style="list-style-type: none"> • задачи, обязанности и ответственность Члена; • финансовое состояние Общества; • экономические условия деятельности Общества; • оценку предыдущей работы Совета директоров в целом;
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • успостављању везе између резултата које Члан остварује и његове накнаде; • принципима најбољих пракси корпоративног управљања; • нивоу накнада који постоји у другим упоредивим друштвима. <p>4.2 Члан стиче право на накнаду, односно сразмеран износ годишње накнаде од дана именовања за Члана или наредног дана за Члана коме је престао мандат и који је поново именован истог дана за наредни мандатни период и траје закључно са даном до којег траје мандат осим уколико није другачије одређено овом Политиком накнада.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • связь между результатами, достигаемыми Членом, и его вознаграждением; • принципы лучших корпоративных практик корпоративного управления; • уровень вознаграждения, в сопоставимых обществах. <p>4.2 Если иное не установлено настоящей Политикой вознаграждения, Член приобретает право на вознаграждение, а именно, соразмерную часть годового вознаграждения, со дня назначения его Членом, или со следующего дня в случае прекращения его мандата и его одновременного назначения на новый мандат в тот же день и действует до даты, до которой продолжается мандат Члена включительно.</p>
<p>НАКНАДЕ ЗА ИЗВРШНЕ ЧЛНОВЕ ОДБОРА ДИРЕКТОРА</p> <p>Члан 5</p> <p>5.1 Накнаде Члanova који имају својство извршних члanova Одбора директора (у даљем тексту: „<i>Извршни директори</i>“) утврђују се уговором о раду (у случају када је Извршни директор у радном односу са Друштвом (укупљујући и када је Генерални директор Друштва)), односно уговором о ангажовању (у случају Извршних директора који нису у радном односу са Друштвом), при чему исти не добијају накнаде за чланство у Одбору директора и комисијама Одбора директора, осим у делу који се односи на компензацију трошкова и осигурање од одговорности у вези са чланством и радом у Одбору директора и/или комисијама Одбора директора.</p> <p>Структура накнада Извршних директора састоји се од следећих појединачних делова (компонената):</p> <ul style="list-style-type: none"> • фиксног дела – уговорене бруто основне зараде/накнаде; • варијабилног дела – бонус који обухвата краткорочну и дугорочну мотивацију и 	<p>ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЧЛНОВ СОВЕТА ДИРЕТОРОВ</p> <p>Статья 5</p> <p>5.1 Вознаграждения Членов, имеющих статус исполнительных членов Совета директоров (далее - «<i>Исполнительные директора</i>»), определяются трудовым договором (в случае, если Исполнительный директор состоит с Обществом в трудовых отношениях (в том числе, является Генеральным директором Общества)) либо договором о правах и обязанностях (для Исполнительных директоров, не состоящих с Обществом в трудовых отношениях), при этом, вознаграждение за членство в Совете директоров/комиссиях Совета директоров им не выплачивается, за исключением части, относящейся к компенсации расходов и/или страхованию ответственности, связанной с их членством и работой в Совете директоров и/или комиссиях Совета директоров.</p> <p>Структура вознаграждения Исполнительного директора состоит из следующих отдельных частей (компонентов):</p> <ul style="list-style-type: none"> • фиксированной части – должностной оклад до налогообложения; • переменной части, которая включает премирование в рамках краткосрочной и долгосрочной мотивации и

<ul style="list-style-type: none"> • осталих бенефита. <p>5.2 Фиксни део накнаде за Извршне директоре представља уговорена бруто основна зарада/накнада која се дефинише уговором о раду/односно уговором о ангажовању Извршних директора и не може бити већа од тржишне медијане фиксног дела накнаде која се исплаћује извршном директору са истим нивоом овлашћења и обавеза у упоредивим друштвима (компаније из одговарајуће референтне групе („peer group“)) која група мора бити идентична групи упоредивих друштава („peer group“) која се користи и приликом израде извештаја о накнадама из члана 1.5 ове Политике накнада.</p> <p>5.3 Варијабилни део накнаде за Извршне директоре се састоји од:</p> <ul style="list-style-type: none"> • годишњег бонуса (у оквиру краткорочне мотивације) и • трогодишњег бонуса (у оквиру дугорочне мотивације). <p>Годишњи бонус као варијабилни део накнаде дефинисан је циљним процентом (%) од укупне годишње бруто основне зараде и утврђује се уговором о раду, односно уговором о ангажовању.</p> <p>Годишњи бонус има за циљ да мотивише остварење колективних и индивидуалних циљева током периода од годину дана.</p> <p>Циљеви годишњег бонуса се дефинишу у складу са Стандардом „Управљање помоћу циљева“ (УПЦ) (краткорочна мотивација).</p> <p>Одбор директора утврђује систем оцењивања и показатеља за потребе награђивања Извршних директора за сваку годину и доноси одлуку о резултатима испуњења кључних показатеља пословања Извршних директора.</p> <p>Однос уговорене годишње бруто основне зараде (годишњег фиксног дела накнаде)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • прочих льгот. <p>5.2 Фиксированная часть вознаграждения Исполнительного директора представляет собой должностной оклад до налогообложения / вознаграждение, определенное в трудовом договоре/договоре о правах и обязанностях Исполнительного директора, и не может быть выше рыночной медианы фиксированной части вознаграждений, выплачиваемых исполнительным директорам с сопоставимым уровнем полномочий и обязанностей в сопоставимых компаниях (компаниях референтной группы («peer group»)), такая группа должна быть идентична группе сопоставимых компаний («peer group»), определенной для подготовки отчета о вознаграждении в соответствии со статьей 1.5 настоящей Политики вознаграждения.</p> <p>5.3 Переменная часть вознаграждения Исполнительного директора состоит из:</p> <ul style="list-style-type: none"> • премии по итогам года (в рамках краткосрочной мотивации) и • премии по итогам работы за три года (в рамках долгосрочной мотивации). <p>Годовая премия как переменная часть вознаграждения определяется как целевой процент (%) от общего годового должностного оклада до налогообложения, и определяется трудовым договором, либо договором о правах и обязанностях.</p> <p>Целью премирования по итогам года является мотивация на достижение коллективных и индивидуальных целей по итогам года.</p> <p>Цели премирования по итогам года определяются в соответствии со Стандартом «Управление по целям» (УПЦ) (краткосрочная мотивация).</p> <p>Совет директоров утверждает систему оценки и показателей для целей поощрения Исполнительных директоров по итогам года, и принимает решение о результатах выполнения ключевых показателей эффективности Исполнительных директоров.</p> <p>Соотношение годового должностного оклада до налогообложения (фиксированной части)</p>
---	---

<p>Извршних директора и циљног процента годишњег бонуса приближно износи 45% : 55% и зависи од резултата испуњења кључних показатеља управљања помоћу циљева (УПЦ).</p>	<p>Исполнительных директоров и целевого процента годового бонуса составляет порядка 45%:55% и зависит от результатов выполнения ключевых показателей управления по целям (УПЦ).</p>
<p>Дугорочна мотивација има за циљ мотивацију Извршних директора Друштва за извршење стратешких дугорочних циљева Друштва и задржавање Извршних директора у Друштву.</p>	<p>Целью долгосрочной мотивации является мотивация Исполнительных директоров Общества на выполнение стратегических долгосрочных целей Общества и удержание Исполнительных директоров в Обществе.</p>
<p>Мотивација се врши на основу стандарда Друштва о Програму дугорочне мотивације НИС а.д. Нови Сад (Програм дугорочне мотивације).</p>	<p>Мотивация осуществляется в соответствии со стандартом Общества о Программе долгосрочной мотивации НИС а.о. Нови Сад (Программа долгосрочной мотивации).</p>
<p>Циљни проценат бонуса према Програму дугорочне мотивације приближно износи 33% укупног износа основне бруто зараде (фиксног дела накнаде) за време учешћа у циклусу Програма који је трогодишњи и утврђује се уговором о раду, односно уговором о ангажовању.</p>	<p>Целевой процент премии по Программе долгосрочной мотивации составляет порядка 33% от общей суммы совокупного оклада до налогообложения (фиксированной части вознаграждения), за период участия в цикле Программы, который составляет три года и определяется трудовым договором, либо договором о правах и обязанностях.</p>
<p>Одбор директора утврђује показатеље пословања Друштва за циљеве Програма дугорочне мотивације и коефицијенте награђивања приликом достизања таквих циљева за одговарајуће циклусе и усваја резултате Програма у односном циклусу и коефицијент награђивања за потребе обрачуна и исплате бонуса.</p>	<p>Совет директоров утверждает показатели деятельности Общества в качестве целей Программы долгосрочной мотивации и коэффициенты вознаграждения при достижении таких целей за соответствующие циклы, а также утверждает результаты выполнения Программы в конкретном цикле и коэффициент вознаграждения для расчета и выплаты премий.</p>
<p>5.4 Остали бенефити и погодности могу да чине новчане и неновчане надокнаде, у оквиру лимита који су одређени моделом уговора о раду или уговора о ангажовању који су саставни део ове Политике накнада (укупљујући, али не лимитирајући се на):</p> <ul style="list-style-type: none"> • коришћење аутомобила; • добровољно (приватно) здравствено осигурање; • колективно осигурање у случају инвалидитета, тешке и теже телесне повреде, хируршке интервенције, за смрт услед болести и смрт услед незгоде; 	<p>5.4 Прочие выплаты и льготы могут включать денежные и неденежные компенсации, в пределах лимитов, установленных трудовым договором или договором о правах и обязанностях, проект которого является приложением к настоящей Политике (включая, но не ограничиваясь):</p> <ul style="list-style-type: none"> • использование автомобиля; • добровольное (частное) медицинское страхование; • коллективное страхование при наступлении инвалидности, тяжелых травм и заболеваний, хирургического вмешательства, в случае смерти в результате болезни или несчастного случая;

<ul style="list-style-type: none"> • компензација трошкова становиња; • компензација трошкова вртића и школовања деце; • трошкови пресељења у земљу у којој се Друштво налази; • компензација трошкова путовања у матичну земљу и обратно; • надокнаде евентуалних пореза који произистичу из прихода добијеног од Друштва; • покривање трошкова репрезентације. <p>Друштво Извршним директорима не уплаћује добровољно пензијско осигурање.</p> <p>Друштво не примењује програме превремене пензије за Извршне директоре.</p> <p>Осим уколико није другачије одређено уговором о раду, односно уговором о ангажовању, износ и висина бенефита и погодности као и начин плаћања утврђује се у складу са интерним актима Друштва који се примењују на све запослене Друштва.</p> <p>НАКНАДЕ ЗА НЕИЗВРШНЕ ЧЛНОВЕ ОДБОРА ДИРЕКТОРА И ЧЛНОВЕ КОМИСИЈА ОДБОРА ДИРЕКТОРА</p> <p style="text-align: center;">Члан 6</p> <p>6.1 Укупна накнада која се исплаћује неизвршним Члановима и Члановима комисија Одбора директора састоји се од следећих појединачних делова (компонената):</p> <ul style="list-style-type: none"> • фиксног (сталног) дела; • варијабилног дела (бонуса); • накнаде годишњег пореза на доходак грађана који произистиче из прихода добијеног од Друштва. <p>ФИКСНИ (СТАЛНИ) ДЕО НАКНАДЕ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • компенсацију расходов на аренду жилья; • компенсацию расходов на детский сад/школу детей; • компенсацию расходов на переезд к месту нахождения Общества; • компенсация расходов на проезд в страну постоянного проживания и обратно; • возмещение отдельных налогов, подлежащих уплате в отношении доходов, полученных в Обществе; • компенсацию представительских расходов. <p>Общество не осуществляет добровольное пенсионное страхование Исполнительных директоров.</p> <p>Общество не реализует программы досрочного выхода на пенсию для Исполнительных директоров.</p> <p>Если иное не предусмотрено трудовым договором либо договором о правах и обязанностях, размер и уровень льгот и компенсаций, а также способ оплаты определяются в соответствии с внутренними актами Общества действие которых распространяется на всех сотрудников Общества.</p> <p>ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ НЕИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ И ЧЛЕНОВ КОМИССИЙ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ</p> <p style="text-align: center;">Статья 6</p> <p>6.1 Общая сумма вознаграждения, выплачиваемая неисполнительным Членам и Членам комиссий Совета директоров, состоит из следующих отдельных частей (компонентов):</p> <ul style="list-style-type: none"> • фиксированной (базовой) части; • переменной части (бонуса); • возмещения годового налога на доходы, подлежащего уплате в отношении доходов, полученных в Обществе. <p>ФИКСИРОВАННАЯ (БАЗОВАЯ) ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</p>
--	--

<p>Опште одредбе</p> <p>Члан 7</p> <p>Висина фиксног (сталног) дела накнаде формира се на бази пракси у другим сличним друштвима („peer group”), као и на бази других околности, при чему се у обзир узимају нарочито критеријуми утврђени у члану 4.1 ове Политике накнада.</p> <p>Члан 8</p> <p>Фиксни (стални) део накнаде Члановима може да се састоји од:</p> <ul style="list-style-type: none"> • годишњег фиксног дела накнаде за чланство у Одбору директора и • годишњег фиксног дела накнаде за учешће у раду комисија Одбора директора. <p>Члан 9</p> <p>Фиксни (стални) део накнаде за чланство у Одбору директора и/или учешће у раду комисија Одбора директора исплаћује се Члану на месечном нивоу, једном месечно најкасније до 10. дана у текућем календарском месецу за претходни месец и то у висини од 1/12 износа годишње накнаде за својство Члана.</p> <p>У случају да Члан није цео календарски месец вршио дужност Члана Одбора директора и/или Члана комисије Одбора директора, обрачун висине накнаде за тај месец врши се према следећој формулама:</p> $X = ((F : 12) : M) \times N$ <p>где је:</p> <p>X – износ накнаде за непотпуни месец.</p> <p>F – износ годишње накнаде за својство Члана;</p> <p>M – укупан број дана у месецу, за који се врши исплата;</p> <p>N – фактички број дана мандата Члана Одбора директора и/или Члана комисије Одбора директора у одговарајућем месецу;</p>	<p>Общие положения</p> <p>Статья 7</p> <p>Размер фиксированной (базовой) части вознаграждения определяется на основании практик сопоставимых обществ («peer group»), а также иных обстоятельств, в частности, учитываются критерии, предусмотренные в статье 4.1 настоящей Политики вознаграждения.</p> <p>Статья 8</p> <p>Фиксированная (базовая) часть вознаграждения Членов может состоять из:</p> <ul style="list-style-type: none"> • годовой фиксированной части вознаграждения за членство в Совете директоров; и • годовой фиксированной части вознаграждения за участие в работе комиссий Совета директоров. <p>Статья 9</p> <p>Выплата Члену фиксированной (базовой) части вознаграждения за членство в Совете директоров и/или участие в работе комиссий Совета директоров производится ежемесячно, раз в месяц, не позднее 10-ого числа месяца, следующего за оплачиваемым, в размере 1/12 части годового вознаграждения Члена.</p> <p>В случае пребывания Члена в должности Члена Совета директоров и/или Члена комиссии Совета директоров неполный календарный месяц, расчет вознаграждения за такой месяц осуществляется по следующей формуле:</p> $X = ((F : 12) : M) \times N$ <p>где:</p> <p>X – размер вознаграждения за неполный месяц.</p> <p>F – размер годового вознаграждения Члена;</p> <p>M – общее количество дней в месяце, за который осуществляется выплата;</p> <p>N – фактическое количество дней действия мандата Члена Совета директоров и/или Члена комиссии Совета директоров в соответствующем месяце.</p>
---	---

<p>Независно од правила обрачуна накнаде дефинисаног претходним ставом, у случају реизбора Члана комисије Одбора директора (поновног именовања за наредни мандатни период), плаћање накнаде таквом Члану комисије врши се између осталог и за период од датума истека претходног мандата до датума његовог реизбора.</p> <p><i>Годишњи фиксни део накнаде за чланство у Одбору директора</i></p> <p>Члан 10</p> <p>10.1 Овај вид накнаде представља накнаду за време и труд Члана Одбора директора и везан је за припрему и активно учествовање на седницама Одбора директора, што од Члanova Одбора директора захтева да унапред простирују документа и учествују на седници Одбора директора.</p> <p>10.2 Годишња накнада за чланство у Одбору директора износи 80.000 ЕУР (нето износ), а обрачунава се и исплаћује сразмерно трајању мандата Члана, у складу са чланом 4.2 и чланом 9. Политике накнада.</p> <p><i>Годишњи фиксни део накнаде за учешће у раду комисија Одбора директора</i></p> <p>Члан 11</p> <p>11.1 Годишњи фиксни део накнаде за учешће у раду комисија Одбора директора представља накнаду која се исплаћује Члановима за учешће у раду једне или више комисија Одбора директора, са изузетком Извршних директора као и Члanova комисија Одбора директора који су у радном односу у Друштву.</p> <p>Чланови комисија Одбора директора имају задатке и одговорности које произилазе из тог</p>	<p>Вне зависимости от правил расчета вознаграждения, предусмотренных предыдущим абзацем, в случае переизбрания Члена комисии Совета директоров (повторного назначения на последующий срок), выплата вознаграждения такому Члену комисии производится, в том числе, за период с даты истечения предшествующего мандата до даты его переизбрания.</p> <p><i>Годовая фиксированная часть вознаграждения за членство в Совете директоров</i></p> <p>Статья 10</p> <p>10.1 Данный вид вознаграждения является вознаграждением за время и труд Члена Совета директоров и связан с подготовкой и активным участием в заседаниях Совета директоров, что требует от Членов Совета директоров предварительной подготовки, изучения документов и участия в заседаниях Совета директоров.</p> <p>10.2 Годовое вознаграждение за членство в Совете директоров составляет 80.000 Евро (нетто), расчитывается и выплачивается пропорционально продолжительности мандата Члена в соответствии со статьей 4.2 и статьей 9 Политики вознаграждения.</p> <p><i>Годовая фиксированная часть вознаграждения за участие в работе комиссий Совета директоров</i></p> <p>Статья 11</p> <p>11.1 Годовая фиксированная часть вознаграждения за участие в работе комиссий Совета директоров представляет вознаграждение, выплачиваемое Членам, участвующим в работе одной или нескольких комиссий Совета директоров, за исключением Исполнительных директоров, а также Членов комиссий Совета директоров, которые состоят с Обществом в трудовых отношениях.</p> <p>Члены комиссий Совета директоров имеют право на вознаграждение, поскольку</p>
---	--

<p>чланства и стога имају право на накнаду по овом основу.</p> <p>11.2 Овај вид накнаде представља накнаду за време и труд Чланова комисија Одбора директора у вези са учешћем у раду комисија Одбора директора и са припремом материјала и предлога од стране комисије за Одбор директора.</p> <p>Годишњи фиксни део накнаде за учешће у раду комисија Одбора директора се исплаћује само за учествовање и активан рад на седницама одговарајуће комисије Одбора директора.</p> <p>11.3 Годишња накнада за учешће у раду комисија Одбора директора износи 40.000 ЕУР (нето износ), а обрачунава се и исплаћује сразмерно трајању мандата Члана, у складу са чланом 4.2 и чланом 9. ове Политике накнада.</p>	<p>выполняют задачи и несут ответственность, связанные с должностью Члена комиссии.</p> <p>11.2 Данный вид вознаграждения является вознаграждением за время и труд Членов комиссий Совета директоров в связи с их участием в работе комиссий Совета директоров, подготовкой материалов и предложений комиссии для Совета директоров.</p> <p>Годовая фиксированная часть вознаграждения за участие в работе комиссий Совета директоров выплачивается только за участие и активную работу в заседаниях комиссии Совета директоров.</p> <p>11.3 Годовое вознаграждение за участие в работе комиссий Совета директоров составляет 40.000 Евро (нетто), и расчитывается и выплачивается пропорционально продолжительности мандата Члена в соответствии со статьей 4.2. и статьей 9 настоящей Политики вознаграждения.</p>
<p>ВАРИЈАБИЛНИ ДЕО НАКНАДЕ ПРОГРАМ ДУГОРОЧНОГ СТИМУЛИСАЊА</p> <p>Члан 12</p> <p>12.1 Варијабилни део накнаде (бонус) неизвршних чланова Одбора директора и комисија Одбора директора се остварује за време учешћа у циклусу трогодишњег програма дефинисаног Правилником о Програму дугорочног стимулисања неизвршних директора и чланова тела органа управљања НИС а.д Нови Сад, усвојеним Одлуком Скупштине акционара бр. 70/SA-od/XII-9 од 30.06.2020. године (у даљем тексту: „Правилник о Програму дугорочног стимулисања“ или „Програм дугорочног стимулисања“ или „Програм“).</p> <p>12.2 Циљни износ варијабилног дела накнаде за учешће у целокупном трогодишњем циклусу Програма дугорочног стимулисања за једног</p>	<p>ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПРОГРАММА ДОЛГОСРОЧНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ</p> <p>Статья 12</p> <p>12.1 Переменная часть вознаграждения (бонус) неисполнительных Членов Совета директоров и Членов комиссии Совета директоров реализуется на основании участия в трехлетнем цикле программы, определенной Регламентом о Программе долгосрочного стимулирования неисполнительных директоров и членов органов управления НИС а.о. Нови Сад, утвержденном Решением Общего собрания акционеров № 70/SA-od/XII-9 от 30.06.2020 года (далее – «Регламент о Программе долгосрочного стимулирования» или «Программа долгосрочного стимулирования» или «Программа»).</p> <p>12.2 Целевой размер переменной части вознаграждения за участие в полном трехгодичном цикле Программы долгосрочного стимулирования для одного</p>

<p>Члана - учесника Програма износи 86 400 евра нето.</p> <p>12.3 У складу са Правилником о Програму дугорочног стимулисања, варијабилни део накнаде - бонус Члана се рачуна на основу следеће формуле:</p> $\min [\text{основица за бонус} * \max [0.75; \Delta \text{тржишне капитализације}]; \text{основица за бонус} * 1.25] * \text{Кпроект}$ <p>при чему је:</p> <p>Основица бонуса – Циљна висина бонуса дефинисана у члану 6.3 Политике за учешће у целокупном трогодишњем циклусу за једног Члана * Коефицијент периода учешћа Члана у циклусу Програма (број календарских дана учешћа у циклусу дељено са укупним бројем календарских дана трајања циклуса);</p> <p>Δ Тржишна капитализација Друштва – утврђује се у складу са подацима Београдске Берзе и представља аритметички просек вредности тржишне капитализације Друштва за последња три месеца важности Програма дељено с аритметичким просеком вредности тржишне капитализације Друштва за 3 последња месеца која претходе датуму почетка Програма;</p> <p>Кпроект – Коефицијент који карактерише кључне показатеље који значајно доприносе стратешком развоју Друштва, а који је усвојен од стране Скупштине акционара Друштва за сваки трогодишњи циклус Програма дугорочног стимулисања.</p> <p>12.4 При наступању околности, које су дефинисане Правилником о Програму дугорочног стимулисања у својству фактора који могу имати утицаја на Програм, Члан има право на исплату бонуса, обрачунатог на основу циљне висине бонуса за циклус Програма, сразмерно времену учешћа у овом циклусу до датума који претходи наступању таквих догађаја.</p>	<p>Члена - участника Програмы составляет 86 400 евро нетто.</p> <p>12.3 В соответствии с Регламентом о Программе долгосрочного стимулирования, переменная часть вознаграждения – бонус Члена рассчитываться на основании следующей формулы:</p> $\min [\text{база для бонуса} * \max [0.75; \Delta \text{рыночной капитализации}]; \text{база для бонуса} * 1.25] * \text{Кпроект},$ <p>где:</p> <p>База для бонуса – Целевой размер бонуса, предусмотренный в статье 6.3 Политики за участие в полном трехгодичном цикле программы для одного Члена * Коэффициент срока участия Члена в цикле Программы (число календарных дней участия в цикле/общее количество календарных дней в цикле);</p> <p>Δ Рыночная капитализация Общества – определяется в соответствии со сведениями Белградской биржи и представляет среднее арифметическое значение рыночной капитализации Общества в течение последних трех месяцев действия Программы /среднее арифметическое значение рыночной капитализации Общества в течение трех последних месяцев, предшествующих дате начала Программы;</p> <p>Кпроект – Коэффициент, характеризующий выполнение ключевых показателей, вносящих существенный вклад в стратегическое развитие Общества и который утвержден Общим собранием акционеров Общества на каждый трехгодичный цикл Программы долгосрочного стимулирования.</p> <p>12.4 При наступлении обстоятельств, которые определены Регламентом о Программе долгосрочного стимулирования в качестве факторов, имеющих влияние на Программу, Член имеет право на выплату бонуса, рассчитанного на основании целевого размера бонуса за цикл Программы, пропорционально времени участия в данном</p>
---	--

<p>ОДРИЦАЊЕ ОД ПРАВА НА НАКНАДУ</p> <p>Члан 13</p> <p>13.1 Члан се може одрећи права на накнаду за своје ангажовање у Одбору директора и/или комисији Одбора директора.</p> <p>13.2 У случају из члана 13.1, Друштво, неће имати никакве обавезе према таквом Члану у погледу накнаде за његово учешће у раду Одбора директора и/или комисије Одбора директора, осим у делу који се односи на компензацију трошкова и осигурање од одговорности тог Члана.</p> <p>ТРОШКОВИ У ВЕЗИ СА ЧЛАНСТВОМ У ОДБОРУ ДИРЕКТОРА И УЧЕШЋА У РАДУ КОМИСИЈА ОДБОРА ДИРЕКТОРА</p> <p>Члан 14</p> <p>14.1 Чланови имају право на накнаду за све трошкове који настају у вези са њиховим членством у Одбору директора и/или учешћем у раду комисија Одбора директора, укључујући трошкове у вези са учешћем у раду Одбора директора у иностранству, у границама норми које се утврђују интерним актима Друштва и уговором о ангажовању, а нарочито на накнаду:</p> <ul style="list-style-type: none"> • трошкова репрезентације; • трошкова превоза (путни трошкови и/или коришћење личног аутомобила и/или обезбеђивање службеног транспорта); • трошкова за мобилни телефон; • трошкова смештаја (као што су трошкови смештаја у хотелу). <p>14.2 Накнада трошкова ће се вршити у складу са интерним актима Друштва и уговором о ангажовању.</p>	<p>цикле до дана, предшествујућег таким факторама.</p> <p>ОТКАЗ ОТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</p> <p>Статья 13</p> <p>13.1 Член может отказаться от права на вознаграждение за свое участие в Совете директоров и/или комиссии Совета директоров.</p> <p>13.2 В случае, указанном в статье 13.1, Общество не будет иметь никаких обязательств перед соответствующим Членом в части выплаты ему вознаграждения за его участие в работе Совета директоров и/или комиссии Совета директоров, за исключением обязательств, относящихся к компенсации расходов и страхованию ответственности соответствующего Члена.</p> <p>РАСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ С ЧЛЕНСТВОМ В СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ И УЧАСТИЕМ В РАБОТЕ КОМИССИЙ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ</p> <p>Статья 14</p> <p>14.1 Члены имеют право на компенсацию всех расходов, возникающих в связи с их членством в Совете директоров и/или участием в работе комиссий Совета директоров, в том числе расходов, связанных с участием в работе Совета директоров зарубежом, в пределах нормативов, утверждаемых внутренними актами Общества и договором о правах и обязанностях, в частности, на компенсацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> • представительских расходов; • транспортных расходов (расходы на проезд и/или использование личного автомобиля и/или предоставление служебного транспорта); • расходов на средства связи; • расходов на проживание (например, расходы на проживание в гостинице). <p>14.2 Компенсация расходов производится в соответствии с внутренними актами Общества и договором о правах и обязанностях.</p>
--	---

ОСИГУРАЊЕ ОД ОДГОВОРНОСТИ ЧЛАНОВА	СТРАХОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЧЛЕНОВ
Члан 15	Статья 15
Чланови имају право на осигурање од одговорности (Directors & Officers Liability Insurance).	Члены имеют право на страхование ответственности (Directors & Officers Liability Insurance).
ОСНОВНЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ УГОВОРА СА ЧЛАНОВИМА ОДБОРА ДИРЕКТОРА/КОМИСИЈА ОДБОРА ДИРЕКТОРА	ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДОГОВОРОВ С ЧЛЕНАМИ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ / КОМИССИЙ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ
Члан 16	Статья 16
16.1 Друштво са Члановима Одбора директора/Комисија Одбора директора закључује уговоре којима се регулишу међусобна права и обавезе. Са Извршним директором који је у радном односу Друштво закључује уговор о раду. Модел уговора о раду, односно уговора о ангажовању чини прилог и саставни део ове Политике накнада.	16.1 Общество заключает с Членами Совета директоров/Комиссий Совета директоров договоры, регулирующие взаимные права и обязанности. С Исполнительным директором, который состоит в трудовых отношениях с Обществом, Общество заключает трудовой договор. Типовая форма трудового договора, и договора о правах и обязанностях являются приложениями и неотъемлемой частью настоящей Политики вознаграждения.
16.2 За време трајања радног односа, на радно-правни положај Извршног директора и однос са Друштвом примењиваће се одредбе Закона о раду, осим уколико је у погледу одредби о престанку радног односа, отказном року, отпремнини, радном времену и дневном и недељном одмору другачије уговорено уговором о раду.	16.2 Положения Закона о труде применимы в течение всего срока действия трудовых отношений к служебно-правовому статусу Исполнительного директора и его отношениям с Обществом, если иное не предусмотрено трудовым договором в отношении положений о прекращении трудовых отношений, периоде уведомления, выходном пособии, рабочем времени, ежедневном и еженедельном отдыхе.
16.3 Председник Одбора директора се овлашћује да у складу са правилима и ограничењима утврђеним овом Политиком накнада и моделима уговора утврди врсту и износе свих појединачних делова накнада Извршних директора и потпише у име Друштва конкретан Уговор са Извршним директором.	16.3 Председатель Совета директоров уполномочен в соответствии с правилами, ограничениями и в пределах лимитов, предусмотренных настоящей Политикой вознаграждения и типовыми формами договора, определить конкретные виды и размеры всех частей вознаграждения Исполнительных директоров, и подписать от имени Общества договор с Исполнительным директором.
ОДЛАГАЊЕ И ПОВРАЋАЈ ИСПЛАТЕ ВАРИЈАБИЛНЕ НАКНАДЕ	ОТСРОЧКА И ВОЗВРАТ ПЕРЕМЕННОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
Члан 17	Статья 17

<p>17.1 Друштво неће вршити одлагање исплате варијабилне накнаде Члановима.</p> <p>17.2 Друштво неће тражити од Чланова повраћај варијабилне накнаде.</p>	<p>17.1 Общество не задерживает выплату переменного вознаграждения Членам.</p> <p>17.2 Общество не требует возврата выплаченного переменного вознаграждения от Членов.</p>
<p>ОБЈАВЉИВАЊЕ ИНФОРМАЦИЈА О НАКНАДАМА ЧЛНОВА</p> <p>Члан 18</p> <p>18.1 Друштво ће објављивати информације о накнадама Члнова у складу са Законом и принципима најбољих пракси корпоративног управљања.</p> <p>18.2 Комисија за накнаде ће једном годишње а у складу са Законом сачинити јасан, свеобухватан и разумљив извештај о свим накнадама које је Друштво или са њим повезано друштво које послује у оквиру исте групе исплатило или се обавезало да исплати сваком поједином садашњем и бившем Члану Одбора директора у претходној пословној години. Извештај о накнадама се разматра на редовној седници Скупштине акционара Друштва.</p>	<p>РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ О ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ ЧЛНОВ</p> <p>Статья 18</p> <p>18.1 Общество раскрывает информацию о вознаграждениях Членов в соответствии с Законом и принципами лучших практик корпоративного управления.</p>
<p>18.3 Друштво објављује извештај о накнадама на својој интернет страници након седнице Скупштине акционара на којој се расправљало о том извештају, а извештај ће бити доступан најмање десет година од дана објављивања.</p>	<p>18.2 Ежегодно Комисия по вознаграждениям, в соответствии с требованиями Закона, готовит четкий, исчерпывающий и понятный отчет обо всех вознаграждениях, которые Общество или его аффилированные Общества, относящиеся к той же группе, выплатили или обязаны выплатить каждому действующему и бывшему Члену Совета директоров в предыдущем финансовом году. Отчет о вознаграждениях рассматривается на очередном заседании Общего собрания акционеров Общества.</p> <p>18.3 Общество публикует отчет о вознаграждениях на своем сайте после заседания Общего собрания акционеров, на котором рассматривался отчет. Отчет должен быть доступен в течение не менее десяти лет с даты опубликования.</p>
<p>ОДСТУПАЊЕ ОД ПОЛИТИКЕ НАКНАДА</p> <p>Члан 19</p> <p>19.1 Одбор директора може, по препоруци Комисије за накнаде, привремено одступити од Политике накнада у посебним случајевима, у складу са принципима разумности и правичности. Свако одступање од ове Политике накнада мора се пажљivo размотрити.</p>	<p>ОТКЛОНЕНИЕ ОТ ПОЛИТИКИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</p> <p>Статья 19</p> <p>19.1 Совет директоров может по рекомендации Комисии по вознаграждениям временно отступить от Политики вознаграждения в особых случаях в соответствии с принципами целесообразности и обоснованности. Любое отклонение от настоящей Политики</p>

	<p>вознаграждения должно быть тщательно рассмотрено.</p>
19.2 Под посебним случајем се подразумева сваки догађај који захтева одступање од Политике накнада ради остварења дугорочних интереса и одрживости Друштва у целини или ради очувања имовине Друштва или њеног битног дела. Ово укључује екстерне поремећаје који битно угрожавају финансијске и оперативне резултате Друштва и то на начин да више не може бити гарантована дугорочна стабилност пословања Друштва, као и друге непредвидиве догађаје који ће вероватно имати велики утицај на пословну активност Друштва, а који нису били познати у време усвајања Политике накнада. Посебни случајеви могу довести до смањења износа накнада или доношења одлуке о привременој обустави исплате накнада.	19.2 Под особым случаем подразумевается любое событие, которое требует отклонения от Политики вознаграждения для достижения долгосрочных интересов и стабильности Общества в целом или для сохранения имущества Общества или его существенной части. К подобным событиям относятся внешние факторы, которые несут существенную угрозу финансовым и операционным результатам Общества таким образом, что долгосрочная стабильность деятельности Общества не может быть гарантирована, а также другие непредвиденные события, которые могут оказать существенное влияние на деятельность Общества, и которые не были известны в момент принятия Политики вознаграждения. Особые случаи могут привести к уменьшению размера вознаграждения или к принятию решения о временной приостановке выплаты вознаграждения.
19.3 Свако одступање од Политике накнада обавезно мора бити детаљно објашњено у годишњем извештају о накнадама који се разматра на редовној седници Скупштине акционара. Објашњење обавезно садржи разлоге због којих је било нужно одступање од Политике накнада и од којих делова Политике накнада се одступило.	19.3 Любое отклонение от Политики вознаграждения должно быть подробно объяснено в годовом отчете о вознаграждении, который будет рассматриваться на очередном заседании Общего собрания акционеров. Объяснение должно содержать причины, по которым было необходимо отступить от Политики вознаграждения и от каких положений Политики вознаграждения были осуществлены отклонения.
ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Члан 20	Статья 20
20.1 Ова Политика накнада ће бити предмет периодичне оцене и анализе и с тим у вези усклађивања са потребама, могућностима и интересима Друштва, те променама других опредељујућих критеријума. С тим у вези, Комисија за накнаде најмање једном годишње саставља извештај за Скупштину акционара о оцени износа и структуре накнада Члanova.	20.1 Настоящая Политика вознаграждения будет являться предметом периодического анализа и оценки и, в связи с этим, будет приводиться в соответствие с потребностями, возможностями и интересами Общества, а также с изменениями других определяющих критериев. В этой связи, не реже чем один раз в год, Комисия по вознаграждениям представляет Общему собранию акционеров

	отчет об оценке размера и структуры вознаграждений, выплачиваемых Члену.
20.2 Све исплате накнада утврђених овом Политиком накнада врше се у динарима, односно када су исказане у валути ЕУР у динарској противвредности, обрачунатој по средњем курсу Народне банке Србије важећем на први дан обрачунског периода – календарског месеца за који се врши обрачун месечног износа накнаде.	20.2 Все выплаты вознаграждений, установленные настоящей Политикой вознаграждения, осуществляются в динарах, а в случаях, когда определены в другой валюте (в евро), расчитываются по среднему курсу Народного банка Сербии, действующему на первый день расчетного периода – календарного месяца, за который осуществляется расчет месячной суммы вознаграждения.
20.3 Политика накнада, осим у случају из члана 9, ступа на снагу и примењује се од дана усвајања од стране Скупштине акционара.	20.3 Политика вознаграждения, за исключением статьи 9, вступает в силу и применяется со дня ее принятия Общим собранием акционеров.
Одредбе члана 9. Политике накнада се примењују на односе настале између Члана и Друштва почев од 30.06.2020. године.	Положения статьи 9 Политики вознаграждения применяются к отношениям между Членами и Обществом, возникшим с 30 июня 2020 года.
Накнада годишњег пореза на доходак остварен у Друштву, врши се почев од пореског периода 2022. године.	Возмещение годового налога на доходы, полученные в Обществе, производится начиная с налогового периода 2022 года.
Почетком примене ове Политике накнада, престаје да важи Политика накнада, усвојена одлуком Скупштине акционара број 70/SA-od/VIII-12а од 28.06.2016. године.	С момента применения настоящей Политики вознаграждения прекращается действие Политики вознаграждения, утвержденной решением общего собрания акционеров №70/SA-od/VIII-12а от 28.06.2016 года.
20.4 Ова Политика накнада је сачињена у двојезичној форми, на српском и руском језику. У случају разлике између српског и руског текста Политике накнада, примењује се текст на српском језику.	20.4 Настоящая Политика вознаграждения составлена в двухязычном виде, на сербском и русском языках. В случае несоответствия между сербским и русским текстами Политики вознаграждений, сербский текст имеет преимущественную юридическую силу.

Председник Скупштине акционара / Председатель Общего собрания акционеров

