

## **POLITIKA NAKNADA ELEKTROPRIVREDE CRNE GORE AD NIKŠIĆ**

Nikšić, jun 2024.godine

Na osnovu člana 133 stav 1 tačka 6 Zakona o privrednim društvima ("Sl.list CG br.65/20,146/21 i 4/24) i člana 58 stav 1 tačka 7 Statuta Elektroprivrede Crne Gore AD Nikšić, XXII redovna Skupština akcionara Društva održana dana 28.06.2024.godine, donijela je

## **POLITIKU NAKNADA ELEKTROPRIVREDE CRNE GORE AD NIKŠIĆ**

### **I. OPŠTE ODREDBE**

#### **Član 1**

Politikom naknada Elektroprivrede Crne Gore AD Nikšić (u daljem tekstu: Politika naknada) utvrđuje se naknada organima upravljanja u Elektroprivredi Crne Gore AD Nikšić (u daljem tekstu: EPCG) i to:

- predsjedniku i članovima Odbora direktora i
- izvršnom direktoru.

Ovom politikom se daju smjernice i okviri za utvrđivanje naknada za rad lica sa posebnim dužnostima prema EPCG, shodno odredbama Statuta EPCG i odlukama Odbora direktora.

#### **Član 2**

Politikom naknada se daju i smjernice i okviri za utvrđivanje naknada za rad Revizorskom odboru i komisijama za imenovanja i naknade u skladu sa odredbama Statuta i odlukama Odbora direktora.

#### **Član 3**

Zarade, naknade i druga primanja zaposlenih EPCG utvrđuju se zakonom, Kolektivnim ugovorom EPCG i drugim aktima nadležnih organa.

Zarade i naknade lica sa posebnim dužnostima iz člana 1 ove politike smatraju se ugovorenim zaradama shodno zakonu i određuju se posebnim ugovorima na osnovu ove politike.

Druga prava po osnovu rada lica sa posebnim dužnostima ostvaruju u skladu sa odredbama zakona, Kolektivnog ugovora EPCG i drugih akata nadležnih organa.

#### **Član 4**

Politika naknada u EPCG proizilazi iz pravnog okvira:

- Zakona o privrednim društvima ( „Sl.list CG“ br.65/20...04/24),
- Zakona o radu ( „Sl.list CG“ br.74/19 ... 145/21),
- Principa korporativnog upravljanja Komisije za ekonomsku saradnju i razvoj (G20/OECD – 2015. god.),
- Smjernica za korporativno upravljanje u državnim preduzećima (OECD – 2015. god.)
- Preporuka Evropske Komisije o načelima korporativnog upravljanja u pogledu naknade za članove uprave 2009/385/EC, o dopuni Preporuke 2004/913/EC i 2005/162/EC
- Preporuka 2014/208/EU o kvalitetu izvještavanja o korporativnom upravljanju i
- Statuta EPCG.

#### **➤ Značenje izraza**

## Član 5

**Pod naknadom** u smislu odredbi Politike podrazumijeva se: zarada, naknada, nagrada i drugo primanje (u daljem tekstu: naknada);

**Lica sa posebnim dužnostima** su lica koja imaju dužnost pažnje, prijavljivanja ličnog interesa, izbjegavanja sukoba interesa, čuvanja poslovne tajne i poštovanja zabrane konkurencije.

U smislu ove politike, lica sa posebnim dužnostima prema EPCG su predsjednik i članovi Odbora direktora, izvršni direktor, tehnički direktor, izvršni rukovodioci funkcionalnih i operativnih cjelina (u daljem tekstu: FC/OC), rukovodioci podružnica, sekretar, članovi Revizorskog odbora, rukovodilac Tima za internu reviziju, kao i druga lica utvrđena posebnim odlukama Odbora direktora.

Predsjednik i članovi Odbora direktora su kolektivni organ upravljanja koji su odgovorni za ukupnu uspješnost poslovanja EPCG. Njihovi zadaci se ogledaju kroz oblikovanje poslovne strategije, postavljanje dugoročnih ciljeva na osnovu definisanja vizije i misije EPCG, praćenje implementacije strategije i stepena realizacije ciljeva, zadovoljenje standarda ekologije, bezbjednosti i zdravlja na radu, unapređenje poslovanja kroz ulaganje u nove tehnologije i kapacitete i zelenu energiju, skeniranje eksterne okoline u cilju uočavanja novih razvojnih prilika i pronalaženja načina preovladavanja prijetnji. Ova lica imaju uticaj na oblikovanje organizacijske kulture i poslovne orijentacije EPCG kroz donošenje strateški važnih odluka.

Izvršni direktor je inokosni organ upravljanja, organizovanja i rukovođenja tekućim poslovanjem EPCG koji izvršava i sprovodi odluke i zadatke iz stava 4 ovog člana, na način propisan zakonom i Statutom EPCG.

Tehnički direktor, izvršni rukovodioci FC/OC, rukovodioci i druga lica sa posebnim dužnostima po nalogu i u koordinaciji izvršnog direktora/izvršnih rukovodilaca/rukovodilaca organizuju i kontrolišu sprovođenje planova i odluka organa upravljanja.

**KPI** - ključni indikatori performansi.

**IMS** – integrisani sistem upravljanja.

### ➤ **Svrha, principi i načela sistema naknada**

## Član 6

Sistem naknada u EPCG ima za svrhu da motiviše lica iz člana 1 Politike naknada na:

- aktivno i kvalitetno obavljanje svojih funkcija i poslova, uz poštovanje i primjenu najvećih stručnih i etičkih standarda,
- odgovorno ponašanje u obavljanju djelatnosti EPCG u skladu sa važećim propisima,
- poštovanje i obezbjeđenje povjerenja kako unutar EPCG, tako i u širem poslovnom okruženju,

a sve u cilju usmjeravanja njihovog doprinosa u ostvarivanju poslovne strategije EPCG, dugoročnih ciljeva, održivosti i daljeg razvoja EPCG.

Politika naknada je utvrđena i usmjerena na održivi rast i razvoj EPCG, a sve komponente naknade utvrđene su primjereno, pojedinačno i u njihovoj ukupnosti, te na način da ne podstiču na rizike koji nijesu u skladu sa dugoročnim interesima, poslovnom strategijom, ciljevima i vrijednostima EPCG.

U utvrđivanju Politike naknada posebno se uzimaju u obzir finansijske mogućnosti EPCG.

## Član 7

Osnovni principi i načela sistema naknada u EPCG su:

- uravnoteženost svih elemenata naknada i odgovornost za ostvarene rezultate,
- usklađenost naknada prema poslovima iste ili slične složenosti,
- nagrađivanje prema radnom učinku na način da varijabilna naknada reflektuje ukupno ostvarenje ciljeva EPCG, kao i lični doprinos lica sa posebnim dužnostima,
- kratkoročni i dugoročni ciljevi se definišu kao finansijski i nefinansijski ciljevi,
- dobra poslovna praksa i primjena sistema naknada ključna je za poslovni uspjeh EPCG, stoga je nefinansijski cilj definisan kroz društvenu odgovornost i ponašanja koja ukazuju na kvalitetno, efikasno i etičko upravljanje ljudima i poslovanjem i/ili koje pozitivno utiče na ugled i ili povjerenje u EPCG,
- sistemom naknada se podstiče stručnost i znanje, bez obzira na pol, etičku pripadnost, doba, invaliditet i sl.

## Član 8

Naknada licima iz člana 1 ove politike koja su u radnom odnosu ili na profesionalnom radu u EPCG smatra se zaradom u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

## II. STRUKTURA NAKNADA

### Član 9

Naknade za rad obračunavaju se u bruto iznosu.

Na naknade za rad iz stava 1 ovog člana obračunavaju se poreske obaveze u skladu sa zakonom.

### Član 10

Naknada za rad licima iz člana 1 Politike sastoji se od:

- fiksnog, mjesečnog iznosa naknade po osnovu angažovanja i rada,
- varijabilnog iznosa naknade koji može biti odobren za poseban doprinos rezultatima poslovanja EPCG koji su ostvareni,
- ostalih naknada.

#### ➤ Fiksna naknada

### Član 11

Fiksna naknada je mjesečni iznos zarade koji se obračunava i isplaćuje licima iz člana 1 ove politike.

Fiksna naknada odražava stručnost, kompetentnost, organizacijsku i zakonsku odgovornost za vođenje poslova EPCG.

Svrha određivanja fiksne naknade jeste privlačenje i zadržavanje pojedinaca sa visokim nivoom znanja, vještina, iskustva i odgovornosti za vođenje poslovanja.

Visina mjesečne naknade licima iz člana 1 ove politike formirana je na bazi:

- kompleksnosti, veličine i značaja EPCG kao privrednog subjekta,
- unutrašnje organizacije EPCG,
- složenosti, odgovornosti i obima poslova koje ova lica obavljaju,
- zarada i uslova rada svih zaposlenih u EPCG,
- finansijskog stanja EPCG,
- uporedne prakse u drugim privrednim subjektima slične djelatnosti i velične i
- očekivane stručnosti kod preduzimanja aktivnosti.

## **Član 12**

Licima sa posebnim dužnostima prema EPCG iz člana 1 stav 1 pripada fiksna naknada kako slijedi:

- 1) Predsjedniku Odbora direktora koji je na profesionalnom radu u Društvu, u mjesečnom iznosu od 3,50 (tri i pedeset) prosječne zarade EPCG ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se vrši obračun naknade;
- 2) Predsjedniku Odbora direktora koji nije na profesionalnom radu u Društvu, u mjesečnom iznosu od 2,50 (dva i pedeset) prosječne zarade EPCG ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se vrši obračun naknade;
- 3) članu Odbora direktora koji je na profesionalnom radu u Društvu, u mjesečnom iznosu od 2,00 (dva) prosječne zarade EPCG ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se vrši obračun naknade;
- 4) članu Odbora direktora koji nije na profesionalnom radu u Društvu, u mjesečnom iznosu od 1 (jedan) prosječne zarade EPCG ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se vrši obračun naknade;
- 5) Izvršnom direktoru u mjesečnom iznosu od 3 (tri) prosječne zarade EPCG ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se vrši obračun naknade.

Članu Odbora direktora koji je u radnom odnosu u EPCG, a nije na profesionalnom radu u Odboru direktora, osim naknade za rad u Odboru direktora, pripada zarada za ostvareni rad na radnom mjestu na kome je raspoređen, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

## **Član 13**

Licima sa posebnim dužnostima prema EPCG iz člana 1 stav 2 pripada mjesečna naknada od 1,30 (jedan i trideset) do 2,75 (dva i sedamdesetpet) prosječne zarade EPCG ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se vrši obračun naknade.

Revizorskom odboru i komisijama za imenovanja i naknade pripada mjesečna naknada u iznosu od 15% (petnaest procenata) do 1 (jedne) prosječne zarade EPCG ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se vrši obračun naknade.

Mjesečnu naknadu iz stava 1 i 2 ovog člana određuje Odbor direktora na predlog Komisije za naknade EPCG.

## **Član 14**

Naknade za rad projektnih timova, radnih tijela i radnih grupa, formiranim od strane Odbora direktora i Izvršnog direktora, utvrđuju se u skladu sa Pravilnikom o načinu formiranja,

utvrđivanju kriterijuma i visine naknada za rad u projektnim timovima, radnim tijelima i radnim grupama.

## ➤ Varijabilna naknada

### Član 15

Licima sa posebnim dužnostima prema EPCG iz člana 1 ove politike može se isplatiti naknada za ukupne postignute rezultate EPCG u poslovnoj godini (varijabilna naknada), u formi godišnjeg bonusa koji se može odrediti nakon analize postignutih ciljeva i uspješnosti rada lica iz člana 1 ove politike.

Varijabilna naknada povezana je sa ostvarenjem ključnih finansijskih ili nefinansijskih mjerila učinka (u daljem tekstu KPI) za određenu poslovnu godinu.

KPI su definisani na način da doprinesu ostvarenju strategije, biznis plana za narednu godinu, kao i petogodišnjeg plana, čime se doprinosi dugoročnim interesima i održivosti EPCG.

### Član 16

Varijabilna naknada se može isplatiti ako je EPCG ostvarila pozitivan rezultat poslovanja.

Uslov za isplatu varijabilne naknade je ostvarenje EBITDA-e u iznosu koji je planiran poslovnim planom za datu godinu, ili iznad planiranog.

Za lica iz člana 1 stav 1 ove politike ciljevi za koje je vezana varijabilna naknada odnose se na sledeće oblasti: finansijski rezultati poslovanja (EBITDA), zaštita životne sredine i zaštita i bezbjednost na radu. Ovi ciljevi moraju biti definisani u skladu sa strategijom, biznis planom za narednu godinu, kao i petogodišnjim planom i definisanim zadacima.

Obračun varijabilne naknade utvrđivaće se po posebnoj metodologiji koja predstavlja sastavni dio ove politike.

### Član 17

Pozitivan poslovni rezultat za poslovnu godinu, odnosno ostvarenje EBITDA-e u iznosu koji je planiran poslovnim planom za datu godinu, ili iznad planiranog iz člana 16 je cilj i osnovni kriterijum po osnovu koga se može odrediti naknada licima iz člana 1 stav 1 ove politike.

Za lica iz člana 1 stav 2 ove politike, osim kriterijuma iz člana 16 stav 1 ove politike, varijabilna naknada se može odrediti isključivo i uz ostvarenje postavljenih ciljeva u postavljenim rokovima za relevantnu poslovnu godinu.

### Član 18

Izvršni direktor i lica sa posebnim dužnostima prema EPCG iz člana 1 stav 2 ove politike svoje aktivnosti i individualne ciljeve treba da postave tako da doprinosu ostvarenju postavljenih zadataka i realizaciji opštih ciljeva i strategije EPCG za poslovnu godinu, a naročito:

- pouzdanoj i efikasnoj proizvodnji električne energije,
- sigurnom snabdijevanju potrošača,
- povećanju efikasnosti i efektivnosti poslovnih procesa,
- zadovoljnom kupcu,
- povećanju energetske efikasnosti u svim segmentima proizvodnje,
- efikasnom energetskom menadžmentu – trgovina električnom energijom i upravljanje resursima,
- atraktivnom poslodavcu za akumulaciju ljudskih potencijala,

- zadovoljenju standarda bezbjednosti i zdravlja na radu i zaštite životne sredine,
- izlasku na strana tržišta,
- unapređenju poslovanja kroz ulaganje u nove tehnologije i kapacitete i zelenu energiju,
- održavanju i optimalnom korišćenju resursa uz optimalno upravljanje i kontrolu rizika.

Realizacijom godišnjih ciljeva iz člana 18 ujedno se ide u smjeru realizacije dugoročnih ciljeva EPCG.

Ukoliko nijesu iskazani kao posebni, ciljevi ekologije i bezbjednosti i zdravlja na radu integrisani su u postavljene ciljeve.

### **Član 19**

Izvršni direktor u novembru tekuće za sledeću poslovnu godinu, a u skladu sa važećom procedurom, utvrđuje ciljeve i rokove za realizaciju ciljeva za svaku FC/OC, odnosno svakog izvršnog rukovodioca FC/OC posebno, kao i za tehničkog direktora.

Tehnički direktor, izvršni rukovodilac FC/OC do sredine decembra tekuće za sledeću poslovnu godinu, određuju operativne ciljeve za zaposlene koji imaju status lica sa posebnim dužnostima iz FC/OC kojom upravljaju, od čije realizacije zavisi njihova naknada za tu poslovnu godinu, uz ispunjenje uslova iz člana 16 stav 1 ove politike.

Za sekretara i rukovodioca timova ciljeve određuje Predsjednik Odbora direktora u novembru tekuće godine za sledeću poslovnu godinu, na način propisan ovim članom.

Za sva lica sa posebnim dužnostima prema EPCG koja nijesu obuhvaćena stavom 1-3 ciljeve i rokove za njihovu realizaciju utvrđuje njihov neposredni rukovodilac do sredine decembra tekuće za sledeću poslovnu godinu.

Pri definisanju i uspostavljanju ciljeva poštuju se kriterijumi koji su propisani relevantnom procedurom EPCG:

- da je cilj usaglašen sa politikom IMS,
- da je cilj mjerljiv (ako je izvodljivo) i realno ostvarljiv,
- da cilj obezbjeđuje ciklus kontinuiranog poboljšanja efektivnosti i efikasnosti IMS-a,
- da cilj podstiče stalna poboljšavanja performansi procesa i proizvoda,
- da cilj ispunjava zahtjeve i očekivanja zainteresovanih strana,
- da cilj uključuje razmatranje značajnih aspekata životne sredine kako bi se njihov uticaj smanjio,
- da cilj obezbjeđuje da se postojeća neusaglašenost u odnosu na zakonske i druge zahtjeve ukloni ili smanji rizik da se neusaglašenost dogodi,
- da cilju uključuje, obezbjeđuje ispunjenost i stalno poboljšanje zahtjeva zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu,
- da cilju uključuje adekvatno razmatranje rizika i prilika, kao i odgovarajućih definisanih mjera.

### **Član 20**

Na osnovu izvještaja o uspješno realizovanim ciljevima u planiranim rokovima, koje lica iz člana 19 stav 1 sačinjavaju i godišnjeg izvještaja o radu FC/OC koji se izvršnom direktoru dostavlja najkasnije do 31. marta za prethodnu godinu, u skladu sa ocjenom uspješnosti, naknadu ovim licima može predložiti Izvršni direktor.

Za lica iz člana 19 stava 2 ovog člana naknadu predlaže Tehnički direktor /Izvršni rukovodilac FC/OC .

Za lica iz člana 19 stav 3 naknadu predlaže Predsjednik Odbora direktora.

Za lica iz člana 19 stav 4 ovog člana naknadu predlaže njihov neposredni rukovodilac.

Konačan predlog naknade licima sa posebnim dužnostima donosiocu odluke podnosi izvršni direktor, odnosno Predsjednik Odbora direktora za lica iz člana 19 stav 3 i 4 čije ciljeve on određuje.

Konkretni iznos naknade za lica iz člana 19 dobija se na osnovu kriterijuma:

- Kvantitet učinka,
- Stručnost i kvalitet obavljenog posla,
- Odgovornost i samostalnost u radu,
- Efikasnost obavljanja posla,
- Planski pristup, organizovanost u radu i kontrola,
- Inicijativnost i kreativnost.

## Član 21

Varijabilna naknada licima iz člana 1 ove politike može se isplatiti nakon usvajanja godišnjeg izvještaja o poslovanju EPCG i ostvarivanju dobiti od strane nadležnog organa shodno Statutu EPCG, a najkasnije 30 dana nakon usvajanja tog izvještaja.

Visina naknade proporcionalna je vremenu provedenom u organu EPCG ili kao lice sa posebnim dužnostima u EPCG u odnosnoj poslovnoj godini.

Licima iz člana 1 ove politike varijabilne naknade se mogu isplatiti isključivo na osnovu pojedinačnih odluka koje donosi:

- Skupština akcionara za predsjednika i članove Odbora direktora EPCG,
- Odbor direktora za Izvršnog direktora i ostala lica sa posebnim dužnostima prema EPCG iz člana 1 stav 2 ove politike.

Odluke iz stava 3 ovog člana obavezno sadrže: ime lica sa posebnim dužnostima, pravni osnov naknade, visinu naknade, obrazloženje i pravnu pouku.

Isplata varijabilne naknade se može isplatiti iz sredstava redovnog poslovanja ili opredijeljenih sredstava iz neraspoređene dobiti na osnovu odluka iz stava 3 ovog člana.

## Član 22

Varijabilna naknada licima iz člana 1 ove politike određuje se na način definisan metodologijom obračuna, koja je sastavni dio ove politike.

Osnov za utvrđivanje iznosa varijabilne naknade za lica iz člana 1 ove politike, u skladu sa metodologijom obračuna, predstavlja broj prosječnih zarada definisan u sledećim iznosima:

- Predsjedniku Odbora direktora koji je na profesionalnom radu u Društvu 7 (sedam) prosječnih zarada EPCG ostvarenih u poslovnoj godini za koju se isplaćuje naknada,
- Predsjedniku Odbora direktora koji nije na profesionalnom radu u Društvu 7 (sedam) prosječnih zarada EPCG ostvarenih u poslovnoj godini za koju se isplaćuje naknada,
- članu Odbora direktora koji je na profesionalnom radu u Društvu 5 (pet) prosječnih zarada EPCG ostvarenih u poslovnoj godini za koju se isplaćuje naknada,
- članu Odbora direktora koji nije na profesionalnom radu u Društvu 5 (pet) prosječnih zarada EPCG ostvarenih u poslovnoj godini za koju se isplaćuje naknada,
- Izvršnom direktoru od 4 (četiri) do 6 (šest) prosječnih zarada EPCG ostvarenih u poslovnoj godini za koju se isplaćuje naknada,



- Ostalim licima sa posebnim dužnostima od 2 (dvije) do 5 (pet) prosječnih zarada EPCG ostvarenih u poslovnoj godini za koju se isplaćuje naknada, a u zavisnosti od visine fiksne naknade iz člana 13 ove politike.

### **Član 23**

Za lica iz člana 1 i 2 ove politike nijesu predviđene naknade u vidu akcija.

Ukoliko je isplaćena naknada iz člana 22 ove politike, EPCG nema pravo da zahtijeva povraćaj isplaćenog iznosa.

#### **➤ Struktura ukupnih primanja**

### **Član 24**

Procentualni udjeli naknada lica sa posebnim dužnostima iz člana 1 ove politike u njihovim ukupnim primanjima definisani su na sledeći način:

- predsjedniku Odbora direktora procenat udjela fiksne naknade u ukupnim primanjima iznosi 85,71 %, a varijabilne naknade 14,29 %;

- članu Odbora direktora procenat udjela fiksne naknade u ukupnim primanjima iznosi 70,59%, a varijabilne naknade 29,41%;

- članu Odbora direktora koji je na profesionalnom radu procenat udjela fiksne naknade u ukupnim primanjima iznosi 82,76 %, a varijabilne naknade 17,24 %;

- izvršnom direktoru procenat udjela fiksne naknade u ukupnim primanjima iznosi od 85,71 % do 90,00%, a varijabilne naknade od 10,00 % do 14,29%;

- ostalim licima sa posebnim dužnostima procenat udjela fiksne naknade u ukupnim primanjima iznosi od 87,81 % do 88.78%, a varijabilne naknade od 11,22% do 12,19%.

Struktura primanja iz stava 1 ovog člana se ostvaruje u slučaju donošenja odluke o isplati varijabilne naknade pod uslovima propisanim članom 16, 17 i 21 ove politike, i za slučaj isplate maksimalne varijabilne naknade.

#### **➤ Ostale naknade**

### **Član 25**

Lica iz člana 1 ove politike imaju pravo i na ostale naknade koje se odnose na troškove:

- službenih putovanja i troškova reprezentacije u funkciji obavljanja djelatnosti EPCG,
- korišćenje službenog automobila,
- nabavku službenog mobilnog telefona uz dodijeljeni limit,
- osiguranje na obavezne vidove socijalnog osiguranja za slučaj da to pravo ne ostvaruju kod drugog poslodavca i
- druge troškove,

u skladu sa opštim aktima EPCG.

Lica iz člana 1 ove politke mogu biti osigurana od profesionalne (menadžerske) odgovornosti u skladu sa zakonom.

#### **➤ Ugovori o pravima, obavezama i odgovornostima**

## Član 26

Uslovi i način ostvarivanja prava na fiksnu mjesečnu naknadu i druga prava i obaveze sa licima iz člana 1 ove politike uređeni su ugovorom o pravima, obavezama i odgovornostima.

Ugovor iz stava 1 ovog člana:

- sa Predsjednikom Odbora direktora ugovor zaključuje član Odbora direktora koga odredi Odbor direktora svojom odlukom,
- sa članom Odbora direktora, Izvršnim direktorom i sekretarom ugovor zaključuje Predsjednik Odbora direktora,
- sa ostalim licima sa posebnim dužnostima prema EPCG ugovor zaključuje Izvršni direktor EPCG.

## Član 27

Ugovore iz Člana 26 ove politike u skladu sa Statutom EPCG odobrava Odbor direktora.

U slučaju prestanka funkcije po ma kom osnovu, lica sa posebnim dužnostima prema EPCG iz člana 1 ove politike, nemaju pravo na otpremninu.

## Član 28

U cilju izbjegavanja sukoba interesa ugovori iz člana 26 ove politike sadrže odredbe koje se odnose na:

- obavezu čuvanja poslovne tajne, u skladu sa opštim aktima EPCG koji regulišu tu oblast, i to svih informacija i podataka o poslovanju EPCG, njegovih cjelina, zavisnih društava i poslovnih partnera za vrijeme i nakon prestanka funkcije, odnosno radnog odnosa, a najduže 5 godina,
- klauzulu zabrane konkurencije na način da za vrijeme trajanja ugovora neće za svoj ili tuđi račun obavljati poslove iz djelatnosti EPCG,
- da neće u zemlji ili inostranstvu biti vlasnik ili suvlasnik privrednog društva koje se bavi istim poslovima, te da svoja znanja, poslovne kontakte i informacije stečene u EPCG neće koristiti za svoj ili tuđi interes.

Uz obaveze iz stava 1 ovog člana organi EPCG dužni su da postupaju u skladu sa odredbama važećeg Zakona o sprječavanju korupcije koji reguliše zabranu sukoba interesa, o čemu vode računa po službenoj dužnosti.

### III. KOMISIJA ZA NAKNADE

## Član 29

Za pripremu i obavljanje stručnih poslova iz svoje nadležnosti Odbor direktora je formirao Komisiju za naknade.

Komisija za naknade:

- priprema nacrt Politke naknade za organe upravljanja,
- prati realizaciju Politike naknada i o tome izvještava odbor direktora,
- daje prijedlog o iznosu i strukturi naknada za svakog člana organa upravljanja,
- daje preporuke organima upravljanja o iznosu i strukturi naknada licima sa posebnim dužnostima u EPCG,
- obavlja i druge poslove u vezi sa Politikom naknada po zahtjevu Odbora direktora.

### Član 30

Politika naknada usvaja se i mijenja uz uslove propisane Zakonom o privrednim društvima i Statutom EPCG.

U skladu sa Zakonom o privrednim društvima ako ova politika naknada ne bude usvojena na Skupštini akcionara, na sledećoj Skupštini podnosi se revidirani predlog, pri čemu će EPCG nastaviti da isplaćuje naknade direktorima u skladu sa prethodno odobrenom politikom naknada, ili u skladu sa postojećim praksama, ukoliko ne postoji u prethodnom periodu usvojena politika naknada.

U smislu stava 1 ovog člana licima sa posebnim dužnostima prema EPCG naknade bi se isplaćivale u skladu sa Politikom naknada br.10-00-29213 od 29.06.2023.godine.

## IV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 31

Lica sa posebnim dužnostima iz člana 1 nemaju pravo na naknadu štete radi eventualnog umanjenja naknade shodno ovoj politici naknada.

### Član 32

Za slučaj isplate varijabilne naknade za 2023. godinu primjenjivaće se tačka 22 Politike naknada Elektroprivrede Crne Gore AD Nikšić br.10-00-30792 od 29.06.2022. godine.

Za slučaj isplate varijabilne naknade za 2024. godinu primjenjivaće se tačka 22 Politike naknada Elektroprivrede Crne Gore AD Nikšić br.10-00-29213 od 29.06.2023. godine.

Danom stupanja na snagu ove politike prestaje da važi Politika naknada 10-00-29213 od 29.06.2023.godine osim člana 22 za slučaj isplate varijabilne naknade za 2024. godinu.

Odredbe ove politike koje se odnose na isplatu varijabilnog dijela naknade pod uslovima propisanim ovom politikom primjenjivaće se nakon usvajanja izvještaja o poslovanju za 2025.godinu.

### Član 33

Politika naknada stupa na snagu danom donošenja od strane Skupštine akcionara, a biće objavljena u informativnom listu EPCG i na internet stranici EPCG.

Broj: 28795

Nikšić, 28.06.2024.godine

*Iw*  
PREDSJEDAVAJUĆI,  
Ivan Đulatović, dipl. ing  
*Ivan Đulatović*  
10-00  
Nikšić