

FINTEL ENERGIJA AD BEOGRAD
Masarikova 5, 21. sprat, Beograd

U skladu sa članom 337 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) akcionar, privredno društvo FINTEL ENERGIJA GROUP SPA, Enrico Fermi 19, Pollenza, registarski broj: 02658620402, koga zastupa direktor Tiziano Giovannetti podnosi

**PREDLOG ZA DONOŠENJE DRUGAČIJE ODLUKE PO POSTOJEĆIM TAČKAMA
DNEVNOG REDA VANREDNE SEDNICE SKUPŠTINE DRUŠTVA ZAKAZANE ZA
18.04.2023. GODINE**

Pozivom za vanrednu sednicu skupštine akcionara od 27.03.2023. godine obavešteni smo da će se vanredna sednica Skupštine Društva održati dana 18.04.2023. godine, sa početkom u 11 časova u registrovanom poslovnom sedištu Društva na adresi Masarikova 5, 21. sprat, Beograd.

U predlogu odluke o usvajanju promene politike naknada članovima odbora direktora društva nije se imalo u vidu da je izvršni direktor društva u radnom odnosu u Društvu te da po tom osnovu prima naknadu za svoj rad. Zbog toga predlažemo da se donese drugačija odluka o usvajanju promene politike naknada članovima odbora direktora društva.

Dostavljamo predlog navedene odluke.

**PREDLOG ODLUKE O USVAJANJU PROMENE POLITIKE NAKNADA ČLANOVIMA
ODBORA DIREKTORA DRUŠTVA**

Na osnovu člana 329. stav 1. tačka 17) i članova 463a i 463v 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 109/221) (u daljem tekstu: Zakon), FINTEL ENERGIJA AD BEOGRAD, matični broj: 20305266 (u daljem tekstu: „Društvo”), Skupština Društva na sednici održanoj 18. aprila 2023. godine, donosi sledeću

**ODLUKU O USVAJANJU PROMENE POLITIKE NAKNADA ČLANOVIMA ODBORA
DIREKTORA DRUŠTVA**

1. Menja se stav 3 Politike naknada društva, te isti sada glasi:

“Neizvršnim direktorima se isplaćuje naknada u iznosu od 750 EUR po održanoj sednici odbora direktora, ako je direktor fizički prisustvovao sednici, odnosno 250 EUR ako je direktor u radu sednice učestvovao pisanim ili elektronskim putem, telefonom, telegrafom, telefaksom ili upotrebom drugih sredstava audio-vizuelne komunikacije, s tim da je maksimalni iznos naknade 3.000 EUR godišnje. Izvršnom direktoru koji je u radnom odnosu utvrđuje se naknada u bruto 1 iznosu i to na ime osnovne zarade, u visini od 230 EUR u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan obračuna. Društo ne daje naknadu u akcijama.”

2. Menja se stav 6 Politike naknada društva, te isti sada glasi:

Društvo sa izvršnim direktorom zaključuje ugovor o radu a sa neizvršnim direktorima ne zaključuje ugovore o radu već ugovor o angažovanju, tj. ugovore o međusobnim pravima i obavezama direktora i društva.

3. Menja se član 4 Modela ugovora o međusobnim pravima i obavezama direktora i društva koji čini sastavni deo Politike naknada društva, te isti sada glasi:

“Direktor ima pravo na naknadu za svoj rad u visini 750 EUR po održanoj sednici odbora direktora, ako je direktor fizički prisustvovao sednici, odnosno 250 EUR ako je direktor u radu sednice učestvovao pisanim ili elektronskim putem, telefonom, telegrafom, telefaksom ili upotrebom drugih sredstava audio-vizuelne komunikacije, s tim da je maksimalni iznos naknade 3.000 EUR godišnje .

Naknada za rad isplaćuje se u roku od dva meseca od dana održavanja sednice odbora direktora

Osim naknade iz stava 1. ovog člana, direktor nema pravo na druge naknade.”

4. Dodaje se Model ugovora o radu između izvršnog direktora i Društva

Model ugovora o radu između izvršnog direktora i društva

Na osnovu člana 30. do člana 33. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje), zaključuje se sledeći:

UGOVOR O RADU

Između:

POSLODAVCA: „FINTEL ENERGIJA” a.d. Beograd, Masarikova 5, 21.sprat, Beograd, koga zastupa direktor _____,

i

1. ZAPOSLENOG: _____, *JMBG* _____ *sa prebivalištem u*

_____, ul. _____ br. _____, (dalje: **Direktor**)

Član 1.

Zaposleni zasniva radni odnos kod poslodavca na određeno vreme u trajanju od **godinu dana, počev od** _____ godine, do _____ godine

Član 2.

Zaposleni će na radnom mestu „Direktor društva“ obavljati sledeće poslove i radne zadatke:

- Direktor Društva organizuje i rukovodi procesom rada, vodi poslovanje Društva i odgovoran je za zakonitost rada Društva.
- Direktor je odgovoran za uredno vođenje poslovnih knjiga i unutrašnji nadzor poslovanja, u skladu sa Zakonom.
- Direktor zastupa Društvo sa neograničenim ovlašćenjima. Direktor Društva može, u okviru svojih ovlašćenja, dati drugom licu pismeno punomoćje za zastupanje Društva. Kao zastupnik Društva, direktor Društva je ovlašćen da zaključuje sve ugovore i vrši sve druge pravne radnje, bez bilo kakvih ograničenja vezanih za vrstu ili vrednost kao i da zastupa Društvo pred sudovima i drugim organima.
- Direktor obavlja i sve druge zadatke i odgovornosti koje mu Poslodavac – član Društva može dodeliti.
- Unapređenje organizacije i svih poslovnih procesa.
- Obezbeđuje odgovarajuće resurse i procese koji se koriste za povećanje nivoa učinka Poslodavca.
- Uvođenje novih zaposlenih u posao i razvoj zaposlenih.
- Analiza i praćenje učinka zaposlenih.

Zaposleni radi sa nepunim radnim vremenom, u trajanju od 4 (četiri) časa dnevno, a 20 (dvadeset) časova nedeljno.

Zaposleni će obavljati poslove u Beogradu, kao i drugim mestima prema potrebama posla.

Član 3.

Zaposleni može u toku rada biti raspoređen na drugo radno mesto, odnosno u drugo mesto rada, sve u skladu sa Zakonom o radu i opštim aktom poslodavca.

Član 4.

Novčani iznos osnovne zarade zaposlenog za poslove za koje je zaključen ovaj ugovor, utvrđuje se u bruto 1 iznosu i to na ime osnovne zarade, u visini od 230.00 EUR u dinarskoj protivvrednosti po srednjem kursu NBS na dan obračuna.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu poslodavca.

Zarada zaposlenog se isplaćuje u rokovima predviđenim Pravilnikom o radu.

Član 5.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor, te na plaćeno i neplaćeno odsustvo u trajanju određenom Zakonom o radu i Pravilnikom o radu poslodavca.

Član 6.

U slučaju kršenja klauzule zabrane konkurencije (sa sadržajem određenim zakonom), poslodavac ima pravo da zahteva naknadu štete od zaposlenog.

Član 7.

Poslodavac se obavezuje da obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, propisanim merama i normativima zaštite na radu.

Zaposleni je dužan da se pridržava propisanih mera zaštite na radu i propisanih mera zaštite od požara.

Član 8.

Zaposleni je u obavezi da čuva svaku poslovnu informaciju koju sazna u vršenju poslova, a naročito poslovnu ili drugu tajnu i informaciju čije bi otkrivanje moglo da šteti interesima poslodavca.

Poslovnom tajnom smatra se i svaki podatak koji je kao takav definisan opštim aktom poslodavca.

Zabrana odavanja poslovne tajne postoji i po prestanku radnog odnosa, bez vremenskog ograničenja.

Zabrana odavanja poslovne tajne obuhvata, ali nije ograničena, na obavezu zaposlenog da ne odaje i da ne komentariše svoju zaradu i druga primanja, kao i zarade i druga primanja drugih zaposlenih, kao i zabranu kopiranja ili iznošenja bilo koje dokumentacije bez prethodnog odobrenja poslodavca.

Odavanje poslovne tajne predstavlja grubo kršenje radne obaveze i razlog je za otkaz Ugovora o radu od strane poslodavca, u skladu sa Zakonom.

Ukoliko je odavanjem poslovne tajne poslodavcu naneta šteta, poslodavac ima pravo na naknadu prouzrokovane štete.

Član 9.

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima predviđenim zakonom i Pravilnikom o radu poslodavca.

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj Ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom poslodavca i ovim Ugovorom.

Ukoliko radni odnos prestaje otkazom od strane zaposlenog, zaposleni dostavlja otkaz Ugovora o radu Poslodavcu u pisanom obliku 30 dana pre dana koji zaposleni navede kao dan prestanka radnog odnosa.

Ukoliko zaposleni raskine ovaj Ugovor pre isteka ugovorenog otkaznog roka od mesec dana, u obavezi je da plati poslodavcu ugovornu kaznu u visini jedne mesečne neto zarade zaposlenog.

Član 10.

Poslodavac može zaposlenom otkazati ovaj Ugovor ukoliko postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo/no ponašanje i potrebe poslodavca.

Poslodavac može zaposlenom otkazati ovaj Ugovor u sledećim slučajevima:

- 1) ako je utvrđeno da ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;*

- 2) ako zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze ili radne discipline utvrđene zakonom, Pravilnikom o radu ili ovim Ugovorom.

Član 11.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze i to:

- neizvršavanje ili nesavesno, namerno ili neblagovremeno vršenje radnih dužnosti i obaveza;
- nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili opštim aktom poslodavca;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojima se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza;

- necelishodno ili neodgovorno korišćenje sredstava rada;
- falsifikovanje novčanih i drugih dokumenata;
- protivpravno prisvajanje stvari ili imovine poslodavca u nameri da sebi ili drugome pribavi protivpravnu imovinsku korist;
- davanje netačnih podataka, ako je to bilo od bitnih uticaja na donošenje odluke poslodavca
- namerno prouzrokovanje štete poslodavcu,
- iznošenje ili prenošenje netačnih činjenica u nameri da se drugom zaposlenom ili poslodavcu umanja ugled,
- davanje netačnih podataka u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa;

- namerno prouzrokovanje odgovornosti poslodavca za privredni prestup ili prekršaj;
- neovlašćena upotreba memoranduma, pečata ili drugog dokumenta poslodavca;
- odbijanje zaposlenog da obavlja poslove radnog mesta na koje je raspoređen ili odbijanje naloga neposrednog rukovodioca bez opravdanih razloga;
- propuštanje radnje, čime se ometa ili onemogućava proces rada;
- prikrivanje izvršenja povrede radne obaveze;
- svaka radnja ili propuštanje radnje u nameri da se onemogući pravilno funkcionisanje rada i poslovanja;
- onemogućavanje drugog zaposlenog da izvršava svoje obaveze;
- odbijanje poslovne saradnje sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu ostalih radnih obaveza koje na osnovu člana 179. Zakona o radu i na osnovu Pravilnika o radu predstavljaju osnov za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

Član 12.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu i to:

- *ako zaposleni dolazi na rad u pijanom stanju ili pod dejstvom droge ili uživa alkohol ili druga opojna sredstva koja smanjuje radnu sposobnost u toku radnog vremena;*
- *ako zaposleni neopravdano izostaje sa posla 3 radna dana uzastopno, odnosno 5 radnih dana s prekidima u toku 12 meseci, kao i u svim drugim slučajevima kad je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca;*

- *ako izaziva nered ili učestvuje u tuči u prostorijama poslodavca ili na službenom putu;*
- *ako zaposleni učini krivično delo na radu ili u vezi sa radom;*
- *ako se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka za neplaćeno odsustvo ili mirovanje radnog odnosa u smislu zakona o radu;*
- *ako zaposleni zloupotrebi bolovanje, odnosno svako odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;*
- *ako zaposleni odbije zaključenje aneksa Ugovora o radu, u skladu sa Zakonom;*

- *ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.*

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu i zbog ostalih povreda radne discipline koje na osnovu člana 179. Zakona o radu i na osnovu Pravilnika o radu predstavljaju osnov za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

Član 13.

Posebna prava i obaveze vezana za profesionalno usavršavanje zaposlenog, koje finansira poslodavac, za vreme trajanja ovog Ugovora, ugovorne strane regulisaće zaključenjem posebnog Ugovora o regulisanju međusobnih prava i obaveza.

Član 14.

U slučaju prestanka radnog odnosa, na osnovu otkaza od strane poslodavca ili zaposlenog, zaposleni je u obavezi da u skladu sa pravilima i procedurama poslodavca:

- *reguliše sva materijalno-tehnička zaduženja sa nadležnim sektorom poslodavca;*
- *da prema poslodavcu izmiri druge preuzete obaveze.*

Član 15.

Na sve drugo što nije posebno regulisano ovim Ugovorom, primenjuju se odredbe zakona, Pravilnika o radu i drugih opštih akata poslodavca.

Član 16.

Ovaj Ugovor je zaključen u 4 (četiri) istovetna primerka, od kojih 1 (jedan) primerak zadržava Zaposleni, a 3 (tri) primerka zadržava Poslodavac.

5. Odredbe Politke naknada koje su izmenjene ovom odlukom se stavljaju van snage i neće se primenjivati.

Prečišćen tekst Politike naknada čini sastavni deo ove Odluke.

Ova odluka stupa na snagu osmog dana od dana donošenja.

U Beogradu, 06.04.2023. godine

FINTEL ENERGIJA GROUP SPA

Fintel Energia Group SpA
Sede Legale: Via Enrico Fermi, 19
62010 POLLENZA (MC)
Sede Op.va Nord: Via Ghislandi, 2 E/F
24125 BERGAMO
C.F. e Part. IVA 02658620402


Tiziano Giovannetti, direktor