

---

# Politika nagrađivanja

Lipanj 2015.

---

## Sadržaj:

Politika nagrađivanja .....	3
Cilj .....	3
Zakonski okvir.....	4
I.    Predlaganje, pregled i odobrenje planova nagrađivanja .....	6
II.   Implementacija Politike nagrađivanja.....	7
III.  Uloga, neovisnost i kompetentnost kontrolnih funkcija.....	7
IV.  Transparentnost Politike i javna objava.....	7
Struktura nagrada i instrumenti.....	8
I.    Struktura nagrada .....	8
II.   Odgodena nagrada .....	8
III.  Instrumenti.....	9
IV.  Specifične transakcije nagrađivanja .....	9
Varijabilni fond nagrađivanja .....	10
Struktura naknade Nadzornog odbora i Uprave Društva .....	10
V.    Nadzorni odbor .....	10
VI.   Uprava Društva .....	11

## Politika nagrađivanja

Kao investicijska tvrtka orijentirana prema klijentu i vođena učinkom, društvo N3 Capital Partners (u daljnjem tekstu: Društvo) značajno ovisi o vještini i profesionalnosti svojih zaposlenika. Ključ našeg dugoročnog uspjeha leži u našoj sposobnosti da privučemo, zadržimo, nagradimo i motiviramo talentirane pojedince.

Društvo je dužno osigurati da su sve politike, struktura naknada i smjernice lako razumljive i jasno predstavljene našim klijentima i zaposlenicima. Jedan od temelja dugoročnog uspjeha Društva je i usklađenost interesa naših klijenata, zaposlenika i vlasnika.

Politika nagrađivanja (u daljnjem tekstu: Politika) je razvijena i napisana kako bi Društvo unutar zakonskog okvira primijenilo najbolje prakse, standarde i pravila nagrađivanja zaposlenika na najrazvijenijim financijskim tržištima.

## Cilj

Društvo teži implementaciji politike nagrađivanja koja:

- podržava kulturu učinkovitosti koja se temelji na zaslugama te razlikuje i nagrađuje izvanredne rezultate, kako u kratkom tako i u dugom roku, te prepoznaje vrijednosti Društva;
- omogućuje društvu privlačenje i zadržavanje zaposlenika te motivaciju istih kako bi postizali rezultate na ispravan i pravedan način;
- uravnotežuje fiksni i varijabilni iznos naknade kako bi ukupna kompenzacija adekvatno odražavala vrijednost preuzetih odgovornosti te imala utjecaj na odgovarajuća ponašanja i akcije;
- usklađena je i promiče učinkovite prakse upravljanja rizicima te korporativnu kulturu i usklađenost s relevantnim propisima;
- potiče timski rad i suradnju;
- uzima u obzir dugoročne rezultate Društva kako bi se stvorila i održala vrijednost za vlasnike Društva;
- se redovito prati i odobrena je od strane Nadzornog odbora;

## Zakonski okvir

Društvo je dužno implementirati odgovornu politiku nagrađivanja koja promiče principijelno ponašanje u području rizika i kontrole te pošteno nagrađuje zaposlenike na temelju njihove uspješnosti. Ova Politika je osmišljena kako bi motivirala zaposlenike prema ostvarivanju postavljenih ciljeva Društva i u isto vrijeme implementirala primjenjive zakone, smjernice i propise utvrđene Zakonom o tržištu kapitala i MiFID direktivom (“Markets in Financial Instruments Directive”).

Ovaj okvir sažima ključne značajke strukture nagrađivanja i identificira temeljna načela Društva.

---

### NAŠA VIZIJA

Održavati odgovornu, temeljenu na učinkovitosti, politiku nagrađivanja koja je usklađena s dugoročnim interesima investicijskih partnera, zaposlenika i Društva.



---

### NAŠ CILJ

Uspostaviti ravnotežu između ispunjenja očekivanja dioničara, konkurentnog plaćanja svojih zaposlenika te odgovarajuće usklađenosti s relevantnim propisima.



---

### NAŠ PRISTUP

Korporativno upravljanje  
Usklađenost k zajedničkom cilju  
Odrednice individualnog nagrađivanja  
Struktura naknada i instrumenti

## Korporativno upravljanje

### Načela:

- Jasno definirana i dokumentirana načela upravljanja
- Strateška svrha upravljačke strukture i kontrolnih funkcija prilikom donošenja planova nagrađivanja
- Razumljive i transparentne politike, procesi i planovi
- Planovi nagrađivanja i ukupni troškovi odobreni su od strane Nadzornog odbora

## Usklađenost k zajedničkom cilju

### Načela:

- Mjerenje učinkovitosti u razdoblju od najmanje 5-7 godina
- Mjerenje uspješnosti, kao osnova za izračun varijabilnog dijela nagrađivanja bit će prilagođeno za rizik
- Društvo neće mjeriti uspješnost u odnosu na:
  - rezultate konkurenata
  - rezultate benchmarka
  - rezultate Društva u prijašnjoj godini
- Prepoznavanje i nagrađivanje suradnju između različitih jedinica Društva

## Odrednice individualnog nagrađivanja

### Načela:

- Ukupna kompenzacija podrazumijeva sve oblike nagrađivanja
- Promocija proaktivnog ponašanja zaposlenika prepoznavanjem individualne učinkovitosti, s posebnim naglaskom na doprinos, upravljanje rizicima, etici i kontroli
- Poticanje konkurentnosti plaćanjem naknada u visini trenutnih tržišnih uvjeta, ovisno o učinku.
- Jednake mogućnosti nagrađivanja za sve zaposlenike

## Struktura naknada i instrumenti

### Načela:

- Osiguranje odgovarajuće ravnoteže između fiksne i promjenjive (varijabilne) komponente koja je usklađena s rizicima, pozicijom te funkcijom u Društvu

- Varijabilna komponenta zaposlenika koji obavljaju poslove kontrolnih funkcija ovisi o postignutim ciljevima koji su postavljeni pred njih i neovisna je o organizacijskoj jedinici u kojoj djeluju
- Značajan dio varijabilne naknade je odgođen i usklađen s dugoročnim učinkom
- Promicanje prakse upravljanja rizicima i demotiviranje zaposlenika da izlože Društvo neprimjerenih rizicima

## Nagrađivanje zaposlenika

Temeljni dio cjelokupne strukture korporativnog upravljanja su načela i standardi nagrađivanja zaposlenika. Ova Politika je komplementarna s ostalim politikama Društva.

### I. Predlaganje, pregled i odobrenje planova nagrađivanja

Kada je to moguće, a ovisno o veličini, organizacijskoj strukturi, prirodi, opsegu i složenosti tvrtke, Društvo će, uz Nadzorni odbor, uspostaviti i nezavisni Odbor za nagrađivanje.

Nadzorni odbor će odlučivati o:

- ukupnom iznosu varijabilnog fonda nagrađivanja koji će se podijeliti među zaposlenicima tvrtke u fiskalnoj godini za određeno razdoblje obračuna
- pojedinačnoj osnovi o nagrađivanju članova uprave i osoba odgovornih za rad kontrolnih funkcija
- smanjenju ili ukidanju varijabilnog nagrađivanja radnika, uključujući i aktiviranje odredbi o malusu ili povratu nagrađivanja kao rezultat značajnog kršenja politika i pravila Društva ili u slučaju ostvarivanja gubitka Društva.

Odbor za nagrađivanje uspostavlja se na način koji mu omogućuje donošenje stručne i neovisne procjene politika i praksi koje se odnose na nagrađivanje te procjenu utjecaja nagrađivanja na upravljanje rizicima. Osim toga, Odbor je dužan pripremati odluke Nadzornog odbora društva koje se odnose na nagrađivanje radnika, uključujući odluke koje imaju utjecaj na izloženost tvrtke riziku i menadžment. Ako društvo nema Odbor za nagrađivanje, dužnosti Odbora može preuzeti Nadzorni odbor.

Odbor za nagrađivanje odgovoran je za:

- pružanje potpore Upravi Društva pri donošenju i redovitom preispitivanju općih načela Politike nagrađivanja

- pružanje podrške i savjetovanje Uprave Društva pri izradi Politike nagrađivanja
- pripremanje odluka Nadzornog odbora Društva
- davanje prijedloga Nadzornom odboru vezanih uz traženje konzultantskih usluga na području Politike nagrađivanja te provođenja iste
- pružanje podrške Nadzornom odboru društva pri reviziji primjene Politike nagrađivanja

Ukoliko društvo, ovisno o svojoj veličini, organizacijskoj strukturi, prirodi, opsegu i složenosti poslovanja nema Nadzorni odbor ili Odbor za nagrađivanje, odluke i poslove propisane Politikom nagrađivanja koje su njihova odgovornost, može preuzeti Skupština društva odnosno predsjednik Uprave, ali samo ako je ujedno i jedini vlasnik društva.

## II. Implementacija Politike nagrađivanja

Provedba Politike nagrađivanja odgovornost je svih upravljačkih funkcija Društva. Dužnost je Nadzornog odbora i Odbora za nagrađivanje redovna revizija implementacije. Revizija uključuje analiziranje nagrada i ispitivanje njihovih učinkovitosti.

## III. Uloga, neovisnost i kompetentnost kontrolnih funkcija

Zaposlenici koji izvršavaju kontrolne funkcije društva također sudjeluju i u kreiranju i periodičnom preispitivanju planova nagrađivanja. Na individualnoj razini pak, dužni su Odboru za nagrađivanje davati povratne informacije o potencijalnim nepravilnostima vezanim uz standarde Politike nagrađivanja.

## IV. Transparentnost Politike i javna objava

Važan cilj ove Politike je jasno i transparentno komunicirati trenutnim i potencijalnim klijentima Društva te zaposlenicima i članovima temeljna načela Politike i na taj način promovirati i jasno definirati nagrađivanje zaposlenika.

## Struktura nagrada i instrumenti

Društvo temelji kompenzaciju na dvije glavne komponente: fiksnu i varijabilnu. Struktura nagrada sastoji se od fiksnog i varijabilnog iznosa, uključujući i odgođenu varijabilnu komponentu. Nagrađivanje zaposlenika strukturirano je tako da omogući usklađivanje dugoročnih interesa klijenata, zaposlenika i vlasnika Društva te motivira na stvaranje održive vrijednosti za Društvo.

### I. Struktura nagrada

Razmjerni udjeli između fiksnog i varijabilnog dijela nagrađivanja osmišljeni su kako bi zaposlenici prilikom svake odluke razmotrili sve negativne posljedice i rizike za dionike društva. Oni variraju od zaposlenika do zaposlenika ovisno o položaju i ulozi u Društvu.

#### Fiksna komponenta nagrađivanja

Fiksna naknada, koja se najčešće isplaćuje u obliku osnovne plaće, temelji se na ulozi i iskustvu pojedinca kao i na njegovim individualnim kvalitetama, te na dugoročnoj učinkovitosti i tržišnoj poziciji. Osnovna plaća zamišljena je kako bi pojedinca zadržala u društvu kroz poslovne cikluse.

#### Varijabilna komponenta nagrađivanja

Ukupan iznos varijabilne naknade pojedinca, diskrecijska je odluka Društva i može biti jednaka nuli u slučaju narušavanja uspješnosti. Društvo donosi odluke o varijabilnoj naknadi na temelju apsolutne i relativne učinkovitosti Društva, kao što su individualni učinak ciljeva zaposlenika, tržišno pozicioniranje i sl.

### II. Odgođena nagrada

Jedan dio varijabilne naknade zaposlenika može se odgoditi za naredno razdoblje kako bi poslovanje Društva, profil rizika i želja članova da Društvo ima dugoročno održiv plan nagrađivanja, bila usklađena s dugoročnim ciljevima svih dionika. Općenito, što je viša ukupna nagrada zaposlenika, vrijedi načelno pravilo da je veći postotak ukupne nagrade zadržan za naredna razdoblja. Ukupan postotni iznos zadržanih naknada, ako je to potrebno, revidira Odbor za nagrađivanje.

Minimalno 40% varijabilnog dijela nagrađivanja odgađa se tijekom vremena, a u slučaju kada je varijabilni dio nagrađivanja izrazito visok, odgađa se minimalno 60% iznosa. Uobičajeno, razdoblje zadržavanja nagrade zaposlenika biti će



odgođeno za razdoblje od najmanje tri do pet godina. Duža razdoblja zadržavanja naknade, može odrediti Odbor za nagrađivanje na temelju različitih faktora.

Društvo ne smije isplatiti varijabilni dio nagrađivanja ili prenijeti prava iz instrumenata, uključujući i odgođeni dio nagrađivanja, ako takvo nagrađivanje nije održivo i opravdano financijskim položajem Društva i poslovnom uspješnošću poslovne jedinice. Društvo je općenito dužno ukupno varijabilno nagrađivanje značajno umanjiti ako dođe do značajnog narušavanja uspješnosti ili ostvarivanja negativnog financijskog rezultata Društva.

Zadržavanje varijabilnog dijela nagrade biti će definirano ugovornom odredbom koja će jasno tražiti suglasnost zaposlenika da Društvo nije dužno isplatiti odnosno prenijeti prava nad dijelom odgođenog neisplaćenog varijabilnog dijela nagrade ili nad cijelim odgođenim neisplaćenim varijabilnim dijelom nagrade ako ostvarenje prethodno preuzetih rizika dovede do ili bi moglo dovesti do potencijalne materijalne, financijske, reputacijske ili bilo koje druge štete za Društvo, poslovnu jedinicu ili za nekog drugog zaposlenika. Dodatno, Društvo može dodatnom ugovornom odredbom tražiti od zaposlenika da se obveže društvu vratiti određeni iznos varijabilnog nagrađivanja («clawback» provizija) ako dođe do takve situacije.

### III. Instrumenti

Varijabilna naknada je obično u obliku jedinica ili udjela u fondu, ukoliko Društvo njime upravlja.

Od zaposlenika se zahtijeva da ne upotrebljavaju osobne strategije zaštite od rizika te da ne ugovaraju osiguranja od gubitka nagrađivanja ili osiguranja od nepovoljnog ishoda preuzetih rizika, koji narušavaju usklađenost njihovog nagrađivanja s rizicima.

### IV. Specifične transakcije nagrađivanja

Osim godišnjeg procesa odlučivanja o varijabilnoj naknadi zaposlenika, Društvo može zaposlenika nagraditi i drugim varijabilnim, specifičnim nagradama. Najčešće se to odnosi na zajamčeno minimalno nagrađivanje ugovora, naknadu za potpisivanje ugovora o radu ili isplate kao posljedica raskida ugovora.

Nadzorni ili Odbor za nagrađivanje mogu takve transakcije odobriti samo kada su potpuno opravdane i kada su zadovoljena načela Politike nagrađivanja. Svi takvi oblici kompenzacije ugovaraju se i isplaćuju iznimno i dozvoljeni su samo pri

zapošljavanju novih radnika i ograničeni su samo na prvu godinu rada tih zaposlenika.

## Varijabilni fond nagrađivanja

Izračun godišnjeg Varijabilnog fonda nagrađivanja je proces koji može trajati tijekom cijele kalendarske godine, a uzima u obzir cijeli niz različitih čimbenika. Ti čimbenici uključuju:

- osiguravanje vlasnicima adekvatne stope povrata prilagođene za rizik;
- jačanje kapitalne pozicije Društva;
- podrška snažnoj kulturi kontrole i upravljanja rizicima;
- nagrađivanje i zadržavanje zaposlenika; i
- usklađivanje interesa zaposlenika i dioničara.

Izračun varijabilnih naknada je usklađen s dugoročnim razvojem učinkovitosti u apsolutnim i relativnim iznosima te uključuje mjere profita koje u obzir uzimaju trenutne i buduće rizike. Podjela nagrada ovisi o jedinicama te se prilikom izračuna u odgovarajućoj mjeri uzima u obzir učinak svake jedinice prilagođen za rizik.

## Struktura naknade Nadzornog odbora i Uprave Društva

Prilikom odluka o razini i načinu kompenzacije Nadzornog odbora i Uprave, Društvo će se voditi jednakim načelima i pravilima kojima se vodi prilikom odlučivanja za sve zaposlenike Društva.

### V. Nadzorni odbor

Kada je to moguće, a zavisno o veličini društva, organizacijskoj strukturi te prirodi, opsegu i složenosti poslovanja Društvo će ustrojiti Nadzorni odbor koji će biti nagrađivan u skladu s najboljim industrijskim praksama, standardima i pravilima uobičajenim na razvijenim financijskim tržištima i regulatornim okvirom usvojenim od strane HANFA-e.

Svi članovi Nadzornog odbora mogu primati osnovnu mjesečnu naknadu i varijabilni dodatak koji je u potpunosti zadržan na razdoblje od četiri godine. Ukoliko jedan ili više članova Nadzornog odbora obavljaju funkcije koje u svojem obimu i složenosti dodatno doprinose poslovanju društva, njihova ukupna naknada može biti veća od ostalih članova.

Svaki član odbora može odustati od primanja bilo kakve kompenzacije za svoj rad u Nadzornom odboru.

## VI. Uprava Društva

Naknada za članove Uprave Društva revidirana je od strane Nadzornog odbora ili Odbora za nagrađivanje. Naknada je dizajnirana kako bi osigurala usklađenost sa strateškim ciljevima društva, interesa klijenata, članova i svih drugih dionika te potaknula snažan timski rad i suradnju između odjela.

Svi članovi Uprave primaju osnovnu mjesečnu naknadu i mogu primiti varijabilni dodatak na kojeg se odnose jednaka načela kao i za sve zaposlenike Društva. Svaki član Uprave može dogovoriti različiti oblik ili iznos kompenzacije prilikom potpisivanja ugovora.