

BITNI ELEMENTI POLITIKE ZARADA I DRUGIH PRIMANJA

Politiku je 19. maja 2023. godine usvojio Upravni odbor Banca Intesa ad Beograd, a Intesa Invest ad Beograd je shodno primenjuje na osnovu odluke svoje Skupštine od 30. juna 2023. godine

1. PRAVNI OKVIR

Politike zarada i drugih primanja Banca Intesa ad Beograd (u daljem tekstu: Politika) primenjuje se i na njena zavisna lica u Republici Srbiji, uključujući Intesa Invest ad Beograd (u daljem tekstu: Društvo).

Politika je usklađena sa načelima promovisanim Politikom zarada i drugih primanja Grupe Intesa Sanpaolo (u daljem tekstu: Grupa ISP), prema kojima sistemi zarada posebno moraju da uzmu u obzir postojeće i buduće rizike i nivo snage kapitala svakog posrednika, kao i da garantuju zaradu na osnovu stvarnih rezultata koji su održivi i u narednom vremenskom periodu.

Politika je definisana u skladu sa domaćim propisima, uz poštovanje propisa Evropske unije u meri u delu koji nije u suprotnosti sa domaćim propisima, kao i preporukama Banke Italije u vezi sa politikama zarada i drugih primanja, takođe u delu koji nije u suprotnosti sa domaćim propisima. Pored akata koji se primenjuju na nivou Grupe ISP, u obzir su uzeti i principi koje su objavili Odbor za finansijsku stabilnost (FSB) i Bazelski odbor za nadzor banaka.

2. SVRHA I NAČELA POLITIKA ZARADA I DRUGIH PRIMANJA

Politike se zasniva na sledećim načelima:

INTERES ZAINTERESOVANIH STRANA
Usklađenost ponašanja rukovodstva i zaposlenih sa interesima svih zainteresovanih strana sa akcentom na stvaranju vrednosti za akcionare , kao i socijalnom uticaju na zajednice
KORELACIJA IZMEĐU ZARADE I PREUZIMANJA RIZIKA
- usmeravanje ponašanja rukovodstva i zaposlenih ka postizanju ciljeva unutar regulatornog okvira za sprečavanje rizika - sistemi zarada i drugih primanja usklađeni sa politikama upravljanja finansijskim i nefinansijskim rizikom (uključujući pravne i reputacione rizike), u okviru opreznog pristupa kao što je predviđeno Okvirom spremnosti za prihvatanje rizika (risk appetite) Banke i ISP Grupe - definicija fiksne zarade dovoljno visoke da bi omogućila znatno smanjenje varijabilne komponente, čak i do nule, po nastanku određenih uslova
USKLAĐENOST SA SREDNJOROČNIM I DUGOROČNIM CILJEVIMA u skladu sa tolerancijom rizika Banke i ISP Grupe
- utvrđivanje paketa sistema nagrađivanja kako bi se podstakao učinak tokom višegodišnjeg obračunskog perioda i podelili srednjoročni i dugoročni rezultati po realizaciji Plana poslovanja ISP Grupe

ZASLUGE - fleksibilnost zarada: varijabilne komponente su povezane sa postignutim rezultatima i preuzetim rizicima - konkurentnost: akcenat na ključnim kadrovima sa visokim nivoom veština rukovođenja, za koje su rezervisane atraktivne platne grupe, u poređenju sa tržištem - odavanje priznanja zaposlenima koji postižu najbolje rezultate putem natprosečnih bonusa
PRAVIČNOST - korelacija između fiksne zarade i nivoa odgovornosti, mereno kroz Globalni sistem platnih razreda ili pozicije na bazi hijerarhije ili profesije - diferencijacija platnih grupa i udeo varijabilne komponente u ukupnoj zaradi prema profesionalnim kategorijama i/ili geografskom tržištu (ako je relevantno), u okviru istog platnog razreda ili pozicije na bazi hijerarhije ili profesije
RODNA NEUTRALNOST* - priznanje jednakog nivoa zarade za iste izvršene aktivnosti, bez obzira na pol - obraćanje pažnje na rodne razlike u nivou zarada i njihovo kretanje tokom vremena
ODRŽIVOST: smanjenje troškova zahvaljujući sprovođenju politika sa akcentom na vrednostima koje su usklađene sa dostupnim ekonomskim i finansijskim sredstvima - selektivna preispitivanja fiksnih zarada na osnovu rigoroznog poređenja sa tržištem - mehanizmi korekcije dodeljenih iznosa prema generalnim odredbama o nagrađivanju u skladu sa profitabilnošću i postignutim rezultatima Grupe - utvrđivanje odgovarajućih gornjih granica i za ukupno nagrađivanje i za iznos pojedinačnih bonusa
USKLAĐENOST SA REGULATORNIM ZAHTEVIMA - usklađenost sa zakonskim i regulatornim zahtevima, kodeksima ponašanja i drugim samoregulatornim odredbama sa akcentom na Licima koja preuzimaju rizik Grupe i funkcijama korporativne kontrole - pravičnost u odnosima sa klijentima

* Društvo, u dogovoru sa Intesa Sanpaolo Grupom, posvećuje veliku pažnju pitanjima „Diverziteta i inkluzije“ i posvećena je sprovođenju i širenju, unutar i izvan Društva, politike u prilog uključivanja svih oblika diverziteta. U tom kontekstu, Društvo je, u skladu sa Grupom Intesa Sanpaolo, usvojilo „Principe prihvatanja različitosti i jednakih mogućnosti“, u okviru kojih je preuzelo konkretne obaveze usmerene ka obezbeđivanju rodne ravnopravnosti u procesima ljudskih resursa i upravljanju ljudima. Poštovanje ovih obaveza se periodično prati, takođe u cilju definisanja korektivnih mera.

Društvo usvaja rodno neutralne Politike zarada i drugih primanja koje doprinose ostvarivanju potpune ravnopravnosti među zaposlenima. Njima se obezbeđuje da zaposleni za istu realizovanu aktivnost dobijaju jednak nivo zarade, takođe u pogledu uslova za njeno priznavanje i isplatu.

Društvo posebno garantuje da su definicija sistema zarada i drugih primanja i donošenje odluka u vezi sa zaradom rodno neutralni (kao i u pogledu drugih oblika diverziteta, kao što su afektivno-seksualna orijentacija, bračni status i porodična situacija, starost, etnička pripadnost, versko uverenje, političko i sindikalno članstvo, socioekonomsko stanje, nacionalnost, jezik, kulturno poreklo, fizička i psihološka stanja ili druge karakteristike osobe koja je takođe povezana sa izražavanjem misli) i zasnivaju se na zaslugama i profesionalnim veštinama i nadahnuti su principima pravičnosti.

2.1 Segmentacija zaposlenih

Politike zarada i drugih primanja se bazira na logici segmentacije zaposlenih koja omogućava operativno prilagođavanje načela zasluga i pravičnosti u cilju adekvatne diferencijacije ukupne zarade i utvrđivanja mehanizama isplate specifičnih za različite grupacije zaposlenih, sa posebnim fokusom na one koji su od regulatorne važnosti, za koje se definišu stroži zahtevi.

Pri primeni ove logike, utvrđuju se sledeći makro segmenti zaposlenih:

- Top menadžer (direktor Društva)¹;
- Menadžeri srednjeg nivoa (rukovodioci organizacionih delova);
- Profesionalci (ostali zaposleni u Društvu).

2.2 Komponente zarade

Zarada zaposlenih sastoji se od:

- a) fiksne komponente;
- b) varijabilne komponente.

2.2.1 Fiksna zarada

Fiksna komponenta je komponenta zarade koja je, po svojoj prirodi, stabilna i neopoziva i utvrđuje se na osnovu unapred definisanih i nediskrecionih kriterijuma kao što su: ugovorni uslovi, dužnosti tog zaposlenog, dodeljene odgovornosti, određeno iskustvo i stručno znanje koje je zaposleni stekao.

Sledeće se smatra fiksnim komponentama zarade:

- **bruto godišnja zarada** koja odražava nivo profesionalnog iskustva i radnog staža zaposlenih i obuhvata dvanaest mesečnih bruto osnovnih zarada, minuli rad, kao i naknadu za topli obrok i regres za korišćenje godišnjeg odmora;
- **bruto naknade** dodeljene na nediskrecioni način i nisu vezane za bilo koji indikator učinka. Ova vrsta fiksne zarade dodeljuje se:
 - zaposlenim stranim državljanima u nameri da pokrije eventualne razlike u troškovima, kvalitetu života odnosno nivoima zarada na tržištu odredišta;
 - onima koji su privremeno raspoređeni na upražnjenu rukovodeću ili drugu poziciju od ključne važnosti za organizaciju – Naknada za zamenu;
- **bruto naknade i/ili zarade koje proističu iz funkcija u korporativnim telima**, pod uslovom da se ne vraćaju kompanijama kojima pripadaju;
- **bruto beneficije** čiji je cilj podizanje motivacije zaposlenih i lojalnosti resursa i koje se dodeljuju nediskreciono. One mogu da budu ugovorne prirode (npr. dopunska penzija,

¹ Lica koja preuzimaju rizik Grupe nisu identifikovana za Društvo kao zavisno preduzeće Banca Intesa ad Beograd s obzirom na to da nemaju materijalan uticaj na profil rizika ISP Grupe.

zdravstvene beneficije itd.) ili rezultat odluka o politici zarada (npr. poslovni automobil) i stoga se tretiraju drugačije za različite kategorije zaposlenih.

2.2.1.1. Naknada predviđena za život u inostranstvu

Naknada za život u inostranstvu ima za cilj obezbeđenje jednakosti neto zarade između iznosa koji se prima u zemlji porekla i zemlji destinacije, uz pokrivanje eventualnih razlika u troškovima, kvalitetu života i/ili nivoima zarada na tržištu odredišta.

Ove naknade predstavljaju fiksnu zaradu zato što:

- dodeljuju se svim zaposlenim stranim državljanima u slučaju negativnih razlika u troškovima, kvalitetu života i/ili nivoima zarada između zemlje destinacije i zemlje porekla;
- nisu vezane za bilo koji indikator učinka;
- utvrđuju se na osnovu unapred definisanih parametara koji su specifični za zemlju, koje obezbeđuje specijalizovana konsultantska kuća;
- o njima se zainteresovane strane obaveštavaju posebnim dopisom;
- isplaćuju se dok god ta osoba boravi u zemlji o kojoj je reč.

2.2.1.2. Naknada za zamenu

Naknada za zamenu ima za cilj da obezbedi popunjavanje upražnjene rukovodeće ili ključne pozicije, a time i kontinuitet poslovanja putem programa planiranja karijernog razvoja zaposlenih u Društvu koji obuhvata sve ključne pozicije.

Ukoliko, uprkos tim naporima, postane neophodno da se neko privremeno imenuje/rasporedi na upražnjenu rukovodeću ili drugu poziciju od ključnog značaja za organizaciju, obezbeđuje mu se naknada za dodatne napore / dodatne obaveze koji proističu iz zamene. Naknada za zamenu se isplaćuje svakog meseca, zajedno sa zaradom. Međutim, naknada za zamenu biće ukinuta u mesecu nakon završetka zamene.

Ova naknada se smatra fiksnom komponentom zarade zbog njene nediskrecione prirode i zbog usklađenosti sa sledećim kriterijumima:

- odobrava se svima koji su privremeno postavljeni na upražnjenu rukovodeću ili drugu poziciju od ključnog značaja za organizaciju;
- utvrđuje se na osnovu unapred definisanih parametara;
- utvrđena je Ugovorima o radu zaključenim između Društva i zaposlenog;
- ne zavisi od njegovog/njenog učinka.

2.2.2 Varijabilna zarada

Varijabilna komponenta (definisana u bruto iznosu) je vezana za radni učinak zaposlenog i usklađena s ostvarenim rezultatima i oprezno preuzetim rizicima, i sastoji se od:

- kratkoročne varijabilne komponente, isplaćene preko:
 - sistema nagrađivanja (videti tačku 2.4);
- eventualno varijabilnih kratkoročnih i dugoročnih komponenti, povezanih sa periodom rada u kompaniji (zabrana konkurencije, jednokratni bonus za ostanak u kompaniji do

- određenog roka i slični sporazumi) ili vanrednim sporazumima (bonus za početak rada u kompaniji);
- drugih beneficija diskrecione prirode.

Struktura varijabilne komponente zarade koja se sastoji od kratkoročnog dela i dugoročnog dela podstiče privlačenje i zadržavanje zaposlenih, omogućavajući da se učinak posmatra tokom perioda dužeg od jedne godine i da se raspodela vrši na osnovu srednjoročnih rezultata u pogledu realizacije Plana poslovanja.

Treba napomenuti da **garantovani bonusi**, u skladu sa Politikama ISP Grupe, nisu predviđeni.

Posebna pažnja se, takođe, poklanja sledećim vrstama varijabilne zarade:

- **Bonus za početak rada u kompaniji (Entry Bonus)**, tj. jednokratni bonus koji može da se isplati po potpisivanju ugovora o radu radi privlačenja novih zaposlenih, ne dovodeći u pitanje preciznu procenu i analizu praksi na tržištu. U skladu sa Politikama ISP Grupe, ova vrsta bonusa ne podleže zahtevima koji se primenjuju kod varijabilne zarade, uključujući gornju granicu varijabilnog dela zarade i planove isplate, ukoliko je predviđena u vidu jedne isplate (**bonus dobrodošlice**). Treba napomenuti da taj bonus može samo jednom biti dodeljen jednom zaposlenom na nivou Grupe;
- **Buy-out je** bonus koji ima za cilj da se priznaju odloženi delovi varijabilne zarade koje je prethodni poslodavac umanjio ili ukinuo zbog raskida ugovora o radu. Ova vrsta bonusa ne može kompenzovati novim zaposlenima delimična ili potpuna umanjenja nadoknade zbog mehanizama malus ili povraćaja isplaćenog bonusa i podleže svim zahtevima koji se primenjuju na varijabilnu zaradu, uključujući i one koji se odnose na njegovo uključivanje u gornju granicu varijabilnog dela zarade i planove isplate;
- **Jednokratni bonus za ostanak u kompaniji do određenog roka (One-off retention)**, tj. bonus za ostanak u kompaniji vezan za period rada zaposlenih. Isplaćuje se za određeni vremenski period ili do određenog događaja, ne priznaje se pre kraja tog perioda ili posle nastanka događaja i uračunava se u obračun gornje granice između varijabilne i fiksne komponente zarade, na proporcionalnoj osnovi tokom perioda zadržavanja. U skladu sa Politikama ISP Grupe, ova vrsta bonusa podleže planovima isplate varijabilne zarade i ex ante i ex post korektivnim mehanizmima. Podrazumeva se da priznavanje bonusa za ostanak u kompaniji ne može dovesti do situacije u kojoj ukupna varijabilna zarada više nije vezana za učinak pojedinca, pojedinačne organizacione jedinice, kao i Društva i Grupe. Štaviše, više bonusa za ostanak u kompaniji (na primer, lični bonus za ostanak u kompaniji i još jedan koji proističe iz kolektivnog plana) može se dodeliti istom zaposlenom u izuzetnim i na odgovarajući način obrazloženim slučajevima, pod uslovom da se isplata bonusa za ostanak u kompaniji vrši u različito vreme i pod uslovom da postoje konkretni razlozi za priznavanje svakog od njih.

2.3 Struktura isplate zarade

2.3.1 Opšti kriterijumi

Termin „struktura zarade” odnosi se na učešće fiksnih i varijabilnih komponenti izraženo kao procenat ukupne zarade, kao što je gore opisano.

U skladu sa regulatornim smernicama, Društvo, u skladu sa Politikama zarada i drugih primanja ISP Grupe, usvaja strukturu isplate koja je prikladno izbalansirana, da bi:

- omogućila fleksibilno upravljanje troškovima rada, pošto varijabilni deo može znatno da opadne, čak i do nule, zavisno od učinka ostvarenog tokom date godine ili kada Grupa nije u stanju da održi ili povрати čvrstu kapitalnu bazu;
- destimulisala ponašanje usmereno ka postizanju kratkoročnih rezultata, posebno ukoliko to podrazumeva preuzimanje većeg rizika.

2.3.2 Odnos između varijabilne zarade i fiksne zarade

Da bi postigla gore navedene ciljeve, u Društvu, u skladu sa Politikama ISP Grupe, utvrđena su ex ante ograničenja u smislu uravnoteženih maksimuma za varijabilnu zaradu utvrđivanjem posebnih gornjih granica povećanja bonusa u kontekstu postizanja rezultata iznad plana.

Ova gornja granica varijabilne zarade utvrđuje se generalno na nivou 100% fiksne zarade, sa izuzetkom pozicija koje pripadaju funkcijama korporativne kontrole (svim tim pozicijama, nezavisno da li se radi o rukovodećoj ili nerukovodećoj poziciji) kojima je dodeljena gornja granica od 33% fiksne zarade.

Komponente varijabilne zarade obuhvaćene ovom gornjom granicom su:

- kratkoročna komponenta koja se odnosi na sisteme nagrađivanja;
- dugoročna komponenta koja se dodeljuje kroz dugoročne planove nagrađivanja, odnosno Plan akcija na bazi učinka ili LECOIP 3.0²; ova komponenta utiče na proporcionalnu varijabilnu zaradu za celokupni obračunski period;
- eventualne kratkoročne i dugoročne komponente vezane za period rada u Društvu (zabrana konkurencije, jednokratni bonus za ostanak u kompaniji do određenog roka) ili vanredni sporazumi (bonus za početak rada u kompaniji, buy-out);
- naknada koja se isplaćuje kao otpremnina, isključujući određene naknade definisane Politikom
- otpremnina predviđena kao obavezna po Zakonu o radu i Pravilnikom o radu u vezi sa kolektivnim prestankom radnog odnosa (tzv. tehnološki viškovi i penzionisanje), uključujući dodatni iznos koji utvrđuje Poslodavac prema odredbi Pravilnika o radu;

² Plan LECOIP 3.0 se odnosi na Profesionalce Intesa Sanpaolo Grupe koji su upućeni/raspoređeni iz Italije (samo ako je primenljivo).

na osnovu sporazuma o zabrani konkurencije, za deo koji, za svaku godinu trajanja ugovora, ne prelazi fiksnu zaradu iz poslednje godine i dr. ako je primenljivo)

2.4 Sistemi nagrađivanja za zaposlene u Društvu

U nastavku je dat kratak prikaz operativnih mehanizama i glavnih karakteristika sistema nagrađivanja. Dodatni detalji su dati u narednim stavovima.

KORAK	CILJ	MEHANIZAM	
FOND ZA BONUS	Solidarnost i održivost u okviru opreznog pristupa	Uslovi za aktivaciju i finansiranje	- Fond za bonuse se aktivira samo ukoliko se glavni zahtevi po pitanju kapitala i likvidnosti ispune, tj. minimalni regulatorni zahtevi solidnosti na nivou kako Grupe tako i Banke zajedno sa uslovom ekonomske i finansijske održivosti - Finansiranje fonda za bonuse na nivou Društva zavisi od raspoloživih sredstava kako na nivou ISP Grupe tako i Divizije³, što je rezultat postignutih ekonomskih i finansijskih rezultata uz korekciju na osnovu EVA i nastalih nefinansijskih rizika
DODELA BONUS	Usklađenost ponašanja i rada rukovodstva sa srednjoročnim i dugoročnim ciljevima iz Plana poslovanja Grupe unutar okvira za sprečavanje rizika	Sistemi nagrađivanja	SISTEMI NAGRAĐIVANJA ZA POSEBNE KATEGORIJE Sistem nagrađivanja za: - direktor Društva i Menadžere srednjeg nivoa - Profesionalce
ISPLATA BONUS	Korekcija na osnovu ponašanja/praćenja uticaja ponašanja rukovodioca tokom vremena	Lični uslovi za pristup	Neispunjavanje ličnih uslova za pristup sprečava isplatu bonusa i plaćanje odloženih delova koji dospevaju za plaćanje tokom godine
		Malus uslovi	Neispunjavanje malus uslova dovodi do smanjenja, čak i na nulu, odloženih delova bonusa koji dospevaju za plaćanje tokom godine
		Povraćaj (Claw-back)	Povraćaj već isplaćenih bonusa zbog disciplinskih mera na osnovu prevarnog ponašanja zaposlenih ili teške zloupotrebe

2.4.1 Uslovi za aktivaciju sistema godišnjeg nagrađivanja

Sistemi nagrađivanja zaposlenih Društva podležu minimalnim uslovima za aktivaciju u skladu sa zahtevima evropskog regulatornog tela i ukoliko nije ispunjen samo jedan od tih uslova, sistemi godišnjeg nagrađivanja neće se aktivirati.

Ovi uslovi se zasnivaju prioritarno na načelima predviđenim u prudencijalnim propisima koji se tiču **snage kapitala i likvidnosti**, što podrazumeva poštovanje limita utvrđenih kako na

³ Divizija za zavisna društva izvan Italije (international Subsidiary bank Division) u čijoj je nadležnosti i Društvo.

nivou okvira sklonosti ka riziku (RAF) ISP Grupe i Banca Intesa ad Beograd, kao i načela **finansijske održivosti** varijabilne komponente, što podrazumeva proveru postojanja dovoljnih ekonomsko-finansijskih resursa da bi se pokrili rashodi.

Pored jasno definisanih uslova (snage kapitala, likvidnosti i održivosti) predviđeno je da ukoliko se ne poštuju limiti koji su definisani na nivou Banca Intesa ad Beograd, time se ispunjava uslov da se ne aktivira nijedan Sistem nagrađivanja Banca Intesa ad Beograd i njenih zavisnih preduzeća (u koje spada Društvo), čak i kada se limiti na nivou ISP Grupe poštuju.

2.4.2 *Finansiranje bonusa*

Sistemi nagrađivanja se finansiraju putem strukturiranog mehanizma fonda sredstava za finansiranje bonusa koji je, radi obezbeđenja održivosti, indeksiran prema nivou realizacije bruto prihoda Intesa Sanpaolo Grupe, kao glavnog faktora profitabilnosti.

Naime, sredstva za finansiranje fonda za bonuse:

- utvrđena su na nivou ISP pristupom „**odozgo na dole**”;
- obračunavaju se **prema nivou bruto prihoda**;
- opredeljena su da bi **finansirala sisteme nagrađivanja Divizije⁴** i, u okviru toga, sisteme nagrađivanja Banke i **Društva**.

U skladu sa Politikama zarada i drugih primanja ISP Grupe i u skladu sa načelom finansijske održivosti, fond ISP Grupe za bonus koji se opredeljuje u Diviziji zavisi od nivoa ostvarenog bruto prihoda. Ukoliko je taj nivo ispod unapred utvrđenog praga za pristup, dostupan je samo deo fonda za bonuse Divizije (nakon što se što se ispune uslovi za aktivaciju na nivou Grupe - tzv. Group gates).

Pored toga, deo fonda za bonuse koji je tako opredeljen ISB Diviziji podleže korektivnim mehanizmima na osnovu **nefinansijskih rizika⁵** i **EVA** (ekonomska dodata vrednost)⁶. Visina gore navedenih umanjenja fonda za bonus utvrđena je Politikom.

Kada se radi o kategorijama zaposlenih koji ispunjavaju uslove, oni zavise od bruto prihoda i ISP Grupe i Divizije i, u posebnim slučajevima, takođe od bruto prihoda Društva u pogledu nivoa predviđenog njegovim budžetom.

⁴ zavisna Društva (članice ISP Grupe) izvan Italije

⁵ Kada se radi o riziku koji se odnosi na operativni gubitak umanjeње fonda za bonus predviđa se u slučaju kršenja „čvrstog limita“ definisanog u RAF-u ISP Grupe; a kada se radi o integrisanoj proceni rizika umanjeње fonda za bonus dodeljenoj Diviziji varira u zavisnosti od nivoa rezidualnog rizika.

⁶ EVA umanjeње se predviđa na osnovu nivoa odstupanja od cilja EVA. Konkretnije ovaj mehanizam deluje kao demultiplikator ukoliko je ciljni nivo premašen iznad određenog nivoa tolerancije.

2.4.3 Sistem godišnjeg nagrađivanja za top menadžera i menadžere srednjeg nivoa

Sistem nagrađivanja za top menadžera (direktora Društva) ima za cilj da usmerava ponašanje i upravljačke aktivnosti ka postizanju ciljeva utvrđenih u strategiji i poslovnim planovima Banke i Društva kao i da nagradi procenjeni najbolji godišnji učinak u cilju optimizacije odnosa rizika i prinosa.

Taj sistem je formalizovan kroz kartice ključnih indikatora učinka (tzv. *Performance Scorecards*). Sistem obuhvata indikatore ekonomsko-finansijske prirode i nefinansijske indikatore.

KPI indikatori	Ekonomsko-finansijski KPI	
	Rast	Izraženi na osnovu pristupa na bazi rizika i prinosa kroz:
	Profitabilnost	- neposrednu korelaciju između svakog cilja (i odgovarajućeg targeta) i preuzetih rizika - ravnotežu između različitih ciljeva
	Produktivnost	Nije neposredno vezana za rizike, ali je na određeni način vezana za održivost rezultata tokom vremena
	Cena rizika/Održivost	Ima za cilj smanjenje i/ili ublažavanje rizika prema definiciji RAF
	Nefinansijski KPI	
	- kvantitativni ili kvalitativni - povezani su sa strateškim aktivnostima ili projektima koji predstavljaju faktore podrške postizanju finansijskih indikatora KPI ili koji doprinose realizaciji ciljeva iz Plana poslovanja - promovišu ili podstiču ispravno ponašanje posebno u poslovima i oblastima koji zahtevaju neposredne odnose sa klijentima	

Fokus: Uključivanje rizika po održivost u Sisteme nagrađivanja (Uredba (EU) 2019/2088)

Politike zarade i drugih primanja Banke koja se shodno primenjuje i na Društvo kao njeno zavisno lice, u skladu sa odgovarajućim politikama ISP Grupe, usklađene su - između ostalog – sa odredbama o uključivanju rizika po održivost u skladu sa Uredbom (EU) 2019/2088 Evropskog parlamenta i Saveta od 27. novembra 2019. godine.

Konkretno, usklađenost se garantuje na nivou godišnjih sistema nagrađivanja dodeljivanjem određenih KPI celokupnom rukovodstvu na osnovu aktivnosti u pogledu upravljanja rizicima po održivost.

Treba napomenuti da je kao deo sistema nagrađivanja za Top menadžera (direktora Društva potvrđen KPI „ESG“ među ciljeve strateških aktivnosti.

Proces utvrđivanja ključnih indikatora učinka (KPI) i utvrđivanje relativnih ciljeva i ocena učinka, uzimaju u obzir najznačajnije ekonomske i finansijske indikatore realizacije ciljeva iz budžeta, koji se periodično prate putem alata za interno izveštavanje.

Kartice ključnih indikatora učinka garantuju ravnotežu između nadležnosti i upravljačke solidarnosti/timskog rada, i obuhvataju ključne indikatore učinka koji pokrivaju:

- ISP Grupa** za top menadžera (direktora Društva) koji se ocenjuju na osnovu finansijskog indikatora koji je zajednički za sve Kartice ključnih indikatora učinaka za Lica koja preuzimaju rizik Grupe i Menadžere srednjeg nivoa na koje se primenjuje ovaj sistem nagrađivanja. Za 2023. godinu, u skladu sa prethodnim godinama, neto prihod je definisan kao transverzalni KPI Grupe.
- Banke i Društva** za sve grupacije zaposlenih koje se ocenjuju i po osnovu jednog kvalitativnog KPI koji se odnosi na aktivnosti predviđene po Planu poslovanja ISP Grupe, čije se ocenjivanje obično sprovodi utvrđivanjem faznih rezultata i/ili najvažnijih elemenata projekta. Za 2023. godinu, nadovezujući se na prethodne finansijske godine i u skladu sa Politikama zarada i drugih primanja ISP Grupe, indikator „Ekološka, socijalna pitanja i upravljanje (ESG)”⁷ utvrđen je među strateškim aktivnostima i opredeljen kao transverzalni KPI Grupe, sa ponderom od 15%.
- Društvo** za sve grupacije zaposlenih pošto se svi ocenjuju na osnovu najmanje jednog finansijskog ili nefinansijskog KPI koji se odnosi na Društvo.

U nastavku je dat kratak prikaz različitih obuhvata ključnih indikatora učinka dodeljenih top menadžeru (direktoru Društva) :

		Top menadžer (direktor Društva)	
Opseg	ISP Grupa	Neto prihod	
	Divizija/Banka	1 KPI do 20% izabran među indikatorima KPI dodeljeninadležnoj funkciji Banke	√
	Društvo	Finansijski i nefinansijski KPI	
		Ekološka, socijalna pitanja i upravljanje (ESG)	
		X	

√ =	- 1 KPI do najviše 20% izabran među indikatorima KPI koji su dodeljen nadležnoj funkciji Banke - Jedino je u posebnim slučajevima moguće odobriti dodatan KPI izabran među indikatorima KPI koji su dodeljeni nadležnoj funkciji Banke pod uslovom da ukupan ponder dva indikatora KPI u svakom slučaju iznosi 20%.
-----	--

⁷ Po NewPAT Excentive metodologiji „Ekološka, socijalna pitanja i upravljanje (ESG)” navodi se kao Excentive kompetencija.

Fokus: Transverzalni KPI Grupe „ESG“

Društvo je, kao deo Intesa Sanpaolo Grupe, svesno da ima značajan uticaj na društveni i ekološki kontekst u kome posluje, te je odlučilo da njegove aktivnosti ne budu usmerene samo na dobit, već i na stvaranje dugoročne vrednosti za Društvo, njegove ljude, klijente, zajednicu i životnu sredinu.

Cilj Društva je da bude odgovoran finansijski posrednik koji stvara kolektivnu vrednost, svestan da inovacije, razvoj novih proizvoda i usluga i korporativna odgovornost mogu doprineti smanjenju uticaja pojava poput klimatskih promena i socijalnih nejednakosti na društvo.

Pored toga, ekološki, socijalni faktori i faktori upravljanja su predmet sve većeg interesovanja regulatornih tela, kao i zainteresovanih strana ISP Grupe i članica.

U tom kontekstu, u skladu sa sve većom posvećenošću jačanju svoje vodeće uloge u društvenoj, kulturnoj i ekološkoj održivosti i u skladu s Planom poslovanja ISP Grupe za period 2022-2025. godine kao i odredbama Uredbe (EU) 2019/2088, u kontinuitetu od 2020. godine, Društvo potvrđuje poseban KPI „ESG“ među ciljevima strateških aktivnosti.

Procena KPI ESG vrši se kako na nivou Grupe, kako bi se ocenila i na kraju prepoznala posvećenost Grupe u celini, tako i na nivou Društva, kako bi se poboljšala područja aktivnosti na koja Društvo ima direktan uticaj.

Svakom ključnom indikatoru učinka dodeljuje se ponder od najmanje 10% kako bi se obezbedila relevantnost cilja, a najviše 30%.

Zbir pondera dodeljenih ključnih indikatora (KPI) za svaki odeljak jednak je ukupnom ponderu odeljka.

Kod top menadžera (Direktora Društva) on iznosi:

- a) finansijski ciljevi 60%-70%
- b) nefinansijski ciljevi 40%-30%

Funkcije korporativne kontrole nemaju finansijske već isključivo nefinansijske ciljeve i oni iznose 100%.

Dodelu indikatora KPI i ciljeva Kartica ključnih indikatora učinka i procenu uspešnosti ispunjenja ciljeva za top menadžera (direktora Društva) i rukovodioce funkcija korporativne kontrole usvaja Nadzorni odbor. Takođe, Nadzorni odbor donosi odluku o iznosu bonusa koje treba isplatiti rukovodiocima funkcija korporativne kontrole, a predlaže i daje na usvajanje Skupštini Društva pojedinačni bonus top menadžera (direktora Društva) u skladu sa ostvarenim rezultatom.

Ukupan iznos za isplatu se dodeljuje na godišnjem nivou na osnovu ocene rezultata po pojedinačnoj Kartici ključnih indikatora učinka.

Pojedinačni bonus se u svakom slučaju utvrđuje uzimajući u obzir rezultate ocene učinka, kako u apsolutnom tako i u relativnom smislu. Drugim rečima, predlog za dodelu bonusa mora biti u skladu sa relativnim nivoom ostvarenog učinka (tj. oni sa najvećim brojem bodova po osnovu učinka treba da dobije bonus u vidu procenta fiksne zarade koji je veći od onoga koji će dobiti druge kolege).

I na kraju, bez obzira na to o kojoj se grupaciji zaposlenih radi, ostvareni bonus podleže korektivnim mehanizmima na bazi nivoa realizacije KPI u odnosu na preuzimanje prekomernog rizika⁸, koji deluju kao demultiplikatori samog bonusa.

Q-Faktor se zasniva na faktorima koji se odnose na sistem kontrole i, takođe, uzima u obzir druge elemente koji su korisni za ocenu (operativne gubitke, nalaze nadzornih tela, trendove i pondere kritičnih pitanja u Tabeli statusa funkcije revizije). Ocena se bazira na kvantitativnoj skali na kojoj se nalazi procenjeni rezidualni rizik: veoma visok, visok, srednji, nizak.

I na kraju, treba napomenuti da:

- ocena Kartice ključnih indikatora učinka obuhvata period od jedne poslovne godine;
- bonus neće biti isplaćen ukoliko je ukupan rezultat ocene učinka niži od 80% za one koji pripadaju poslovnim i upravljačkim funkcijama odnosno niži od 90% za one koji pripadaju funkcijama korporativne kontrole;
- proporcionalni bonus može biti isplaćen jedino ukoliko je lice zaposleno najmanje šest meseci.

2.4.4 Sistem nagrađivanja za Profesionalce

Sistem nagrađivanja za Profesionalce ima za cilj da nagradi najbolji godišnji učinak ocenjen kroz prizmu optimizacije odnosa rizika i prinosa.

O pojedinačnoj dodeli bonusa odlučuje neposredno direktor Društva, uzimajući u obzir rezultate ocene učinka, kako u apsolutnom tako i u relativnom smislu. Drugim rečima, predlog o dodeli bonusa mora da bude usklađen sa nivoom postignutog učinka, takođe uzimajući u obzir kolege istog ranga.

Ocena učinka sprovodi se i dokumentuje kroz **NewPat – Standardna metodologija**

Ova metodologija omogućava ocenjivanje na osnovu indikatora učinka i procenu kompetencija vezanih za određenu poziciju.

Indikatori KPI (najmanje 2 a najviše 5 indikatora po zaposlenom) su ekonomske i finansijske prirode i/ili vezani za projekte, i njihov opseg mogu da budu nadležnosti zaposlenog ili njegove/njene poslovne jedinice. Svakom KPI dodeljuje se ponder od najmanje 10% da bi se obezbedila relevantnost cilja.

S druge strane, kompetencija koje se ocenjuju je pet i specifične su za svaku poziciju (tj. Podrška, Profesionalac analitičar, Profesionalac orijentisan na klijente, Viši profesionalac, Vođa tima i Menadžer). One predstavljaju meke veštine, kao što je saradnja sa drugim funkcijama, fokus na klijenta, planiranje i izvršenje itd.

Konačan rezultat ocene učinka je prosek kako ključnih indikatora KPI, tako i ocene kompetencija i izražen je u vidu skale od 5 do 1 (izuzetan / iznad očekivanja / u skladu sa očekivanjima /

⁸ koji meri nivo rezidualnog strukturalnog rizika (tzv. Q-faktor) kao i nepoštovanje obaveza u pogledu obuke u očekivanim rokovima, a na osnovu kojih se ostvareni bonus može umanjiti.

delimično u skladu sa očekivanjima / ispod očekivanja). Treba napomenuti da bonus za zaposlene neće biti isplaćen ukoliko ocena učinka bude ispod limita utvrđenog politikom.

I na kraju, bonus obračunat Profesionalcu podleže mehanizmu demultiplikatora koji se odnosi na obaveznu obuku i, posebno, neispunjavanje obaveze u pogledu obuke u očekivanom roku dovešće do smanjenja obračunatog bonusa za 10%.

Ocena učinka se zasniva na Kartici ključnih indikatora učinka koja predviđa i finansijske i nefinansijske kvantitativne indikatore KPI, kao i kvalitativne indikatore povezane sa ponašanjem.

Konkretnije:

- Prvi odeljak Kartice ključnih indikatora učinka, čiji ponder iznosi 80%, uključuje – u okviru ukupnog pondera određenog odeljka (100%) – maksimalni paket od 10 indikatora KPI, od kojih najmanje jedan mora da bude finansijski i bar još jedan nefinansijski (npr. neto promotivni rezultat, broj pritužbi, kvalitet portfolija pod upravom, itd.)⁹. Ovi indikatori KPI se biraju sa spiska unapred utvrđenih indikatora KPI i specifični su za svaku poziciju. Minimalni ponder svakog indikatora je 10%, a maksimalni 30%. Dinamika merenja i isplate (dinamika isplate može biti polugodišnja ili godišnja) je ista za sve te indikatore KPI i može da zavisi od pozicije, a bonus se obračunava samo ukoliko je rezultat ostvarenja za ovaj odeljak jednak ili veći od 80%;
- Drugi odeljak Kartice ključnih indikatora učinka, čiji ponder je 20%, obuhvata samo kvalitativne indikatore koji se fokusiraju na ponašanje sa okvirom na bazi karakteristika ličnosti, ishoda i kvalitativnih karakteristika.
Merenje i dinamika isplate indikatora iz ovog odeljka vrši se na godišnjem nivou.

Pored toga, treba napomenuti da se ovaj sistem konstantno analizira kako bi se ojačala njegova delotvornost i usklađivanje sa aktuelnim propisima.

2.4.5 Lični uslovi za pristup

Isplata pojedinačnog bonusa, u svakom slučaju, podleže proverbi da li postoje takozvane pojedinačne povrede propisa, tj.:

- disciplinske mere koje obuhvataju i udaljenje sa posla/obustavu isplate zarada u periodu od jednog ili više dana, uključujući rezultate ozbiljnih nalaza funkcija kontrole Društva; Društvo može da se odluči za konzervativniji pristup u smislu proširenja tumačenja na pisana upozorenja / opomene u pisanoj formi;
- u slučaju povreda propisa koje posebno sankcionišu nadzorni državni organi u vezi sa zahtevima profesionalnosti, integriteta i nezavisnosti i pitanjem transakcija sa povezanim licima i obavezama u pogledu zarade i drugih primanja iz CRD V, ukoliko su podrazumevale kaznu u iznosu jednakom ili većem od 30.000 evra;
- radnje koje nisu u skladu sa odredbama zakona i drugih propisa, Statuta ili Etičkog kodeksa i Poslovnog kodeksa koje su prethodno usvojili Društvo i Grupa i iz kojih je proistekao „značajan gubitak“ za Društvo ili klijente.

⁹ Ukoliko postoji potreba da se predvidi KPI za sprečavanje protiv pranja novca, on se može uključiti kao nefinansijski KPI u ovom odeljku s ponderom između 10% i 30%.

Nepoštovanje ličnih uslova za pristup posebno dovodi do neisplaćivanja bonusa u referentnom periodu u kojem je nastala povreda propisa i brisanja odloženih delova koji se odnose na taj isti referentni period.

Ukoliko se povreda utvrdi u godini nakon one u kojoj je počinjena:

- bonus koji se odnosi na godinu u kojoj je počinjena povreda, ili, u slučaju odloženih delova, akcije koje su već isplaćene iz istog; kao i
- svi odloženi delovi čiji se uslovi ostvarivanja prava odnose na godinu u kojoj je počinjena povreda

podležu mehanizmu povraćaja bonusa (clawback) (moguće i putem naplate od dodatnih iznosa koji se duguju na ime varijabilne zarade).

Isplata bonusa, u svakom slučaju, podleže sledećim dodatnim uslovima:

- prethodno odobrenje funkcije Sektora za ljudske resurse ISBD zatop menadžera (direktora Društva);
- posebno u vezi sa rukovodiocima funkcija interne kontrole u Društvu, svo nagrađivanje na osnovu učinka podleže prethodnoj saglasnosti rukovodilaca kontrolnih funkcija Banke na bazi funkcionalne linije odgovornosti između organizacionih jedinica Grupe preko Sektora za ljudske resurse i organizaciju Banke;
- ocena učinka barem jednaka nivou „delimično u skladu sa očekivanjima“;
- period proveden u Društvu (aktivan radni status¹⁰ najmanje šest meseci u godini za koju se meri učinak); u svakom slučaju, bonus će se korigovati proporcionalno uzimajući u obzir radni staž u Društvu u godini učinka;
- postojanje radnog odnosa u Društvu u mesecu kada se isplaćuje bonus, izuzev ukoliko se strane dogovore drugačije u slučaju penzionisanja ili u slučaju potpisivanja sporazuma o prestanku radnog odnosa.

¹⁰ Aktivan radni status znači da je zaposleni aktivno radio u definisanom periodu (uključujući plaćena odsustva do 15 radnih dana i godišnji odmor u skladu sa Pravilnikom o radu).

2.4.6 *Malus uslovi*

U slučaju odlaganja, svaki novi deo podleže mehanizmu naknadne korekcije – tzv. malus uslovima – prema kojima priznati relativni iznos i broj dodeljenih finansijskih instrumenata, ukoliko ih ima, mogu biti umanjeni čak i do nule, u godini u kojoj se isplaćuje odloženi deo, u odnosu na meru u kojoj su dostignuti minimalni uslovi koje je utvrdilo evropsko regulatorno telo u vezi sa **snagom kapitala i likvidnošću**, što se odražava kroz poštovanje odgovarajućih limita utvrđenih okvirom sklonosti ka riziku (RAF) ISP Grupe i Banke kao i uslov **finansijske održivosti**.

Posebno u vezi sa Društvom kao zavisnom licu Banke, pored uslova utvrđenih na nivou ISP Grupe, primenjuju se i uslovi u pogledu snage kapitala i likvidnosti definisanih na nivou Banca Intesa ad Beograd. Posebno, uslov održivosti, „nepostojanje gubitaka i pozitivan bruto prihod“ verifikuje se na nivou Društva.

Ukoliko se jedan od uslova snage kapitala ili likvidnosti pojedinačno ne ispuni, odloženi deo se umanjuje na nulu; ukoliko se ne ispuni uslov održivosti, odloženi deo se umanjuje za 50%.

Za potrebe provere malus uslova, uzimaće se u obzir celo pravno lice u kojem je lice bilo zaposleno kada mu je dodeljen bonus na koji se odnose odloženi delovi.

2.4.7 *Mehanizam povraćaja isplaćenog bonusa*

Društvo zadržava pravo da aktivira mehanizme povraćaja isplaćenog bonusa (*Clawback*) i to bonusa koji su već isplaćeni u skladu sa propisima, takođe uzimajući u obzir relevantne pravne i fiskalne profile i profile u vezi sa doprinosom, u okviru:

- disciplinskih mera i pravila propisanih za slučajeve zloupotreba ili grubog nemara zaposlenih;
- ponašanja koje nije u skladu sa zakonskim i drugim propisima, Statutom ili Etičkim kodeksom ili Poslovnim kodeksom koje je prethodno donelo Društvo i na osnovu kojih je Društvo ili njegov klijent pretrpeo „značajan gubitak”.

Ovi mehanizmi mogu da se primene u periodu od 5 godina nakon isplate pojedinačnog dela (odmah ili odloženo) varijabilne zarade.

2.5 *Metodi isplate kratkoročne varijabilne zarade*

Metodi isplate zarade podležu posebnim instrukcijama u nadzornim odredbama u vezi sa zaradom, u kojima se posebno pominju obaveze odlaganja isplate, vrsta instrumenata plaćanja i period zadržavanja koji je predviđen za eventualni deo koji se isplaćuje u formi finansijskih instrumenata.

Navedena pravila odlaganja su sledeća:

- 1) 60% varijabilne zarade odlaže se na period od 5 godina u slučaju posebno visokog iznosa varijabilne zarade, za svaku grupaciju zaposlenih;
- 2) 40% varijabilne zarade odlaže se na period od 2 godine u slučaju da se zarada dodeljuje: Top menadžerima (direktor Društva), Menadžerima srednjeg nivoa i Profesionalcima, ukoliko iznos premašuje prag materijalnosti utvrđen na nivou Grupe

Preostali deo varijabilne zarade isplaćuje se odmah. Za svaku grupaciju zaposlenih varijabilna zarada isplaćuje se u potpunosti isplaćuje odmah, ukoliko je iznos jednak ili niži od regulatornog praga i 100% fiksne zarade.

U pogledu „Posebno visokog” iznosa varijabilne zarade, najmanje svake tri godine Intesa Sanpaolo ima obavezu da definiše «posebno visok» iznos varijabilne zarade. Takođe, Banka je u dogovoru sa Intesa Sanpaolo Grupom, definisala prag materijalnosti, po grupacijama zaposlenih, iznad kojeg se iznos sistema nagrađivanja smatra “značajnim” za određene prethodno definisane kategorije (top menadžere (direktor Društva), menadžere srednjeg nivoa i profesionalce).

Politikom su utvrđeni uslovi i procenat za isplatu dela varijabilne zarade u finansijskim instrumentima (ako je to primenljivo) kao i procenat varijabilne zarade koji se isplaćuje u gotovini.

2.6 Prestanak radnog odnosa

Prestanak radnog odnosa sa zaposlenima koji imaju prava na državnu penziju ili starosnu penziju ne dovodi do gubitka prava na isplatu ostvarenih iznosa varijabilne zarade, čak i odloženih.

U svim drugim slučajevima, Društvo ima pravo da dodeli bilo koji iznos po prestanku radnog odnosa, zavisno od konkretnih situacija, takođe i u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa koji predviđaju isplate po prestanku tog odnosa (sporazum o prestanku radnog odnosa).

Pored toga, moguće je sklapati ex-ante pojedinačne ugovore kako bi se odredila zarada koja se isplaćuje u slučaju prevremenog raskida radnog odnosa, s tim da ti ugovori moraju biti u skladu sa svim uslovima koji su navedeni u Politikama zarada i u propisima nadzornih organa.

2.6.1 Otpremnina

Prema regulatornom okviru o zaradama i drugim primanjima, plaćanje dogovoreno na bilo koji način i/ili u bilo kom obliku prilikom ili nakon prevremenog prestanka radnog odnosa ili prevremenog prestanka funkcije u iznosu koji prevazilazi odredbe Zakona o radu Republike Srbije o plaćanjima u vezi sa otkaznim periodom, predstavlja tzv. otpremninu. Ugovor o zabrani konkurencije je tu takođe obuhvaćen, zavisno od ukupno isplaćenog iznosa.

U iznos otpremnine uključeni su: bonus pri odlasku iz kompanije, otpremnina propisana Zakonom o radu i Pravilnikom o radu, iznos po sporazumu o poravnanju i deo isplaćen po ugovoru o zabrani konkurencije koji prevazilazi fiksnu zaradu u poslednjoj godini. U iznos otpremnine ne uključuju se iznos po osnovu nepoštovanja propisanog otkaznog roka u skladu

sa zakonom i deo isplaćen po ugovoru o zabrani konkurencije koji je jednak fiksnoj zaradi u poslednjoj godini.

Maksimalni limit otpremnine utvrđen je Politikom.

Naknada koja se isplaćuje kao otpremnina uključuje se u obračun odnosa plative varijabilne zarade i fiksne zarade u poslednjoj godini radnog odnosa u kompaniji.

Naknada koja se isplaćuje kao otpremnina uključuje se u bonus koji treba da se isplati za poslednju godinu radnog odnosa u kompaniji, isključujući iznose dogovorene i priznate po osnovima definisanim Politikom:

- otpremnina predviđena kao obavezna po Zakonu o radu i Pravilniku o radu (tzv. tehnološki viškovi i penzionisanje), uključujući dodatni iznos koji utvrđuje Poslodavac prema odredbi Pravilnika o radu; na osnovu ugovora o zabrani konkurencije, za deo koji, za svaku godinu trajanja ugovora, ne prevazilazi fiksnu zaradu iz poslednje godine i dr. ako je primenjivo)

Komponente uključene u otpremninu slične su varijabilnoj zaradi, ali, u skladu sa Zakonom o radu Republike Srbije, taj iznos treba da se plati u roku od 30 dana od datuma prestanka radnog odnosa.

Treba napomenuti da se na otpremninu primenjuju ista pravila aktivacije, ličnog pristupa u slučaju pojedinačnog prestanka radnog odnosa i mehanizam povraćaja već isplaćenog bonusa (clawback), utvrđena za varijabilnu zaradu za svaku kategoriju zaposlenih.

2.7 Zabrana strategija hedžinga

Društvo ne isplaćuje zaradu niti odobrava bilo kakva plaćanja ili beneficije zaposlenima koji na bilo koji način zaobilaze regulatorne odredbe.

Društvo zahteva od svojih zaposlenih da ne primenjuju strategije ličnog hedžinga ili strategije osiguranja vezano za zaradu ili druge aspekte koje bi mogle da promene ili ugroze efekte usklađivanja sa rizikom kompanije iz Politika zarada i drugih primanja i u povezanim mehanizmima zarada koje je usvojilo Društvo/Banka i Grupa.

U tom cilju, Politikom su utvrđene vrste finansijskih transakcija i investicija koje bi, mogle da predstavljaju oblike hedžinga, kao što su:

#	Kategorija finansijskih instrumenata	Opis
1.	Derivati (nesekuritizovani) bazirani na akcijama ISP	Finansijski instrumenti koji omogućavaju neposredno ili sintetički da se zauzme kratka pozicija u odnosu na akcije Intesa Sanpaolo: - kupovina put opcija na akcije ISP - prodaja call opcija na akcije ISP - linearne kombinacije gornjih opcija (sintetički forward, collar, itd.) - repo ugovori sa akcijama ISP (pozajmljivanje od brokera hartija od vrednosti ISP i odgovarajuća prodaja na tržištu)

#	Kategorija instrumenata	Opis
		- Total Return Equity svop sa akcijama ISP ili ugovor po osnovu razlike po akcijama ISP - drugi derivativni instrumenti (nesekuritizovani) bazirani na akcijama ISP
2.	Derivati (nesekuritizovani) koji se odnose na ISP	Finansijski instrumenti koji omogućavaju neposredno ili sintetički da se zauzme kratka pozicija u odnosu na samu banku Intesa Sanpaolo: - kupovina zaštite putem CDS svopova koji se odnose na ISP - repo ugovori sa obveznicama ISP (pozajmljivanje od brokera hartija od vrednosti ISP i odgovarajuća prodaja na tržištu) - Total Return svopovi sa obveznicama ISP - drugi derivativni instrumenti (nesekuritizovani) bazirani na obveznicama ISP
3.	Drugi derivativni instrumenti (nesekuritizovani) bazirani na sredstvima koja su delimično povezana sa hartijama od vrednosti ISP	Finansijski instrumenti slični gore pomenutim koji se odnose na korpe akcija, akcijske indekse, korpe imena, kreditne indekse u kojima je ISP zastupljena sa ponderom preko 20%.
4.	Investicioni instrumenti koji se baziraju na kratkoj poziciji (osim nesekuritizovanih derivata) povezani sa akcijama ISP	Drugi finansijski instrumenti (kao što su Sertifikati i ETF) sa investicionom strategijom baziranom na kratkoj poziciji na osnovu: - akcija ISP - obveznica ISP - indeksa koji su neposredno povezani sa ISP (npr. ISP Credit Spread) - derivata koji su povezani sa akcijama ili obveznicama ISP (ISP stock future) - korpi akcija, akcijskih indeksa, korpe imena, kreditnih indeksa u kojima je ISP zastupljena sa ponderom od preko 20%. Opšte uzev, to su finansijski instrumenti (osim nesekuritizovanih derivata) koji (sa ili bez levridža) profitiraju od pada vrednosti onoga na čemu se baziraju. U tom pogledu, replikacija referentnog sredstva je potpuno suprotna od stvarnih rezultata, što omogućava investitoru da se kladi protiv sredstva na kojem se bazira instrument (i da ostvari dobit čak i u nepovoljnim tržišnim uslovima po to sredstvo).

Društvo/Banka vrši provere na uzorcima u vezi sa poštovanjem zabrane hedžinga od strane zaposlenih, u kontekstu kontrola koje su predviđene internim aktima Društva.