

Politika raznolikosti i uključenosti ESB Grupe

Klasifikacija: Interno

Nivo dokumenta: A1

Verzija: 2.1

Datum primjene: 2023-02-01

Verzija ovog dokumenta pohranjena je elektronski na intranetu.
Ispisani dokument nije predmet ažuriranja.

Preglednik dokumenta	
Vlasnik dokumenta	Maja Crnjak
(Vodeći) autor	Ines Šuvak Mora
Organizacijska jedinica	Sektor ljudskih potencijala
Sažetak dokumenta	Ovom se Politikom utvrđuje okvir i smjernice raznolikosti i uključenosti unutar Erste & Steiermärkische banke i Erste & Steiermärkische bank Grupe te se definiraju načela i upute za upravljanje integracijom raznolikosti u korporativnu kulturu i poslovanje.
Referentni broj dokumenta	EG_CEO_A_0009
Datum verzije dokumenta:	2023-02-01
Nadređeni dokument	Group Diversity and Inclusion Policy, v 2.0
Mjesto objave	Intranet
Razina primjene	<input checked="" type="checkbox"/> ERSTE&STEIERMÄRKISCHE BANK <input checked="" type="checkbox"/> ERSTE CARD CLUB <input checked="" type="checkbox"/> ERSTE BANK AD PODGORICA <input checked="" type="checkbox"/> Erste & Steiermärkische S-Leasing <input type="checkbox"/> Erste Group IT HR d.o.o.
Ostali	

Odobrenje				
Razlog traženja odobrenja	<input type="checkbox"/> Novi dokument	<input checked="" type="checkbox"/> Veća izmjena	<input type="checkbox"/> Manja izmjena	<input type="checkbox"/> Revizija bez izmjena
Potrebni nivo odobrenja	Uprava,			
Datum odobrenja	2023-02-28	Datum sljedeće revizije	2024-02-01	

Distribucijska lista	
Intranet – svim zaposlenicima	

Sadržaj

Polazišna točka: Izjava o raznolikosti Erste Grupe	4
1. Uvod	5
1.1 Kontekst i svrha.....	5
1.2 Opseg primjene	5
2. Upravljanje raznolikošću	6
2.1 Ključna načela	6
2.2 Smjernice vezane za poslovanje.....	6
2.3 Smjernice vezane za zaposlenike.....	7
3. Uloge i odgovornosti.....	10
3.1 Upravljanje raznolikošću na razini Erste Grupe	10
3.2 Upravljanje raznolikošću na razini ESB Grupe	10
3.3 Odgovornosti Uprave	11
3.4 Odgovornosti Odbora za imenovanja u sklopu Nadzornog odbora	11
4. Objava	12
5. Definicije i kratice	13
6. Dodaci	14
6.1 Referentni dokumenti	14
7. Pregled promjena	15

Polazišna točka: Izjava o raznolikosti Erste Grupe

Kako živimo raznoljost u Erste Grupi¹? Koje značenje ima uključenost za našu svakodnevnu interakciju s klijentima i kolegama? Kako raznolikost i naša temeljna svrha idu zajedno? Sljedeća Izjava o raznolikosti daje odgovor na pitanje zašto nam je u Erste Grupi stalo do stvaranja uključive kulture, kako unutar tako i izvan granica naše tvrtke.

Raznolikost je dio naše DNK.

Naša je svrha, razlog zašto postojimo, zapisana u osnivačkom dokumentu Erste Oesterreichische Spar-Casse 1819. godine: **"Pogodnosti se pružaju svim deponentima Štedionice, bez obzira na dob, spol, društveni položaj ili nacionalnost."** Ova temeljna izjava govori nam što je ispravno činiti - danas, sutra i u sljedećih 200 godina.

#vjerujusebe

Vjerujemo u lude iz naše regije i njihovu snagu da realiziraju planove, ostvaruju snove i stvaraju prosperitet. To je moguće samo ako se svi mogu slobodno razvijati, bez ograničenja i barijera kao što su diskriminacija ili strah. Vjerujte u sebe takvi kakvi jeste i slijedite svoj put - trudimo se svakodnevno iskazivati takav stav prema našim klijentima i zaposlenicima.

Svijet je raznolik, pa tako i mi.

Svijet u kojem danas poslujemo je šarolik, brz i nepredvidljiv. Da bismo zrcalili ovu složenost i pronašli prave odgovore za raznovrsne zahtjeve naših klijenata, trebaju nam najbolji ljudi; najsjajniji umovi koji ujedinjuju raznolike perspektive, razumiju i odražavaju raznolikost našeg korporacijskog okruženja i žive u skladu s promjenama u našoj sadašnjosti i budućnosti.

Raznolikost vodi k izvrsnosti.

Najbolje ideje nastaju tamo gdje ljudi s različitim iskustvima i vještinama rade zajedno. To je ono što stvara inovativnost. Raznolikost nas čini robusnjima, kreativnjima i podržava korporativnu kulturu u kojoj svatko može razviti svoj jedinstveni potencijal.

Raznolikost kao princip uključenosti.

Za nas, uključiva korporativna kultura znači prepoznati svakog zaposlenika u njegovoj individualnosti. Raznolikost i uključenost shvaćamo kao način razmišljanja koji nas obvezuje na međusobno poštivanje, tako da se svi osjećaju sigurno izreći otvoreno svoje mišljenje. Nastojimo stvoriti okruženje gdje se ljudi mogu razvijati, gdje podržavaju jedni druge u suočavanju s izazovima i daju najbolje od sebe.

Raznolikost kao dio naše korporativne strategije.

Upravljanje raznolikošću dio je naše korporativne strategije i obuhvaća dimenzije dobi, spola i spolnog identiteta, porijekla te što veće kognitivne raznolikosti. U našoj politici raznolikosti definiramo zajedničke standarde i ključne pokazatelje uspješnosti za sedam zemalja u kojima poslujemo. Oni se provode lokalno i s individualnim prioritetima.

¹ Erste Grupa obuhvaća sva društva koja su obuhvaćena bonitetnom konsolidacijom Erste Group Bank AG, uključujući i Erste & Steiermärkische bank d.d. i njena povezana društva

1. Uvod

1.1 Kontekst i svrha

Pitanja raznolikosti i uključenosti posljednjih su godina sve važnija među zakonodavcima i regulatorima na nacionalnoj i europskoj razini. EU je izdala propise vezane za raznolikost, posebno Direktivu o nefinansijskim informacijama i informacijama o raznolikosti (Direktiva 2014/95/EU, vidi Dodatak 1, Ref 3), i Direktivu o kapitalnim zahtjevima CRD IV (Direktiva 2013/36/EU, članak 88, vidi Dodatak 1, Ref 4), koja zahtijeva da finansijske institucije uzimaju u obzir raznolikost upravljačkog tijela prilikom zapošljavanja novih članova i provode politiku raznolikosti. Obje su direktive implementirane u lokalni zakon unutar država članica EU. Nadalje, Direktiva o kapitalnim zahtjevima V (Direktiva 2019/878 / EU, vidi Dodatak 1, Ref. 5), koju će države članice EU provoditi od 28. prosinca 2020. godine, uvodi poseban zahtjev za tvrtke da imaju „rodno neutralnu“ politiku nagrađivanja. Sa sličnom svrhom, Europsko nadzorno tijelo za bankarstvo (EBA) nedavno je iznijelo prijedlog za reviziju zajedničkih Smjernica za 2017. o procjeni prikladnosti članova upravljačkog tijela i ključnih nositelja funkcija („Fit and proper“ smjernice) (vidi Dodatak 1, Ref. 7) U predloženoj reviziji EBA poziva finansijske institucije da provode politike koje sprječavaju sve vrste diskriminacije, osiguraju odgovarajuću spolnu zastupljenost u upravljačkim tijelima i omoguće funkcionalnu integraciju zaposlenika nakon povratka s roditeljskog dopusta.

Osim zakonodavaca i regulatora, i investitori su se počeli zanimati za raznolikost na korporativnoj razini. Dva su glavna razloga za ovaj povećani interes: prvo, veliki broj istraživanja pokazuje da je uključiva organizacijska kultura u velikoj mjeri povezana s uspješnjim finansijskim rezultatima tvrtke. Drugo, sve veći broj investitora danas želi doprinijeti razvoju društva i spremni su uložiti finansijska sredstva za potporu društvenim promjenama. Oni proaktivno traže informacije o tome kako tvrtke namjeravaju omogućiti jednake mogućnosti za svoje zaposlenike i vezano za to se oslanjaju na sve veći broj dostupnih izvora informacija. Bloomberg je, na primjer, 2016. pokrenuo "Indeks ravnopravnosti spolova" (GEI) koji je pratio uspješnost javnih tvrtki koje su pristale podijeliti podatke o tome kako rade na unaprjeđenju ravnopravnosti spolova. Indeks je od tada dobio na važnosti i medijskoj pokrivenosti te proširio opseg uključenih tvrtki i industrija, a od 2019. Erste Grupa uključena je u GEI kao jedina tvrtka sa sjedištem u Austriji.

Zakonodavstvo i interes ulagača za ove teme skreću pažnju šire javnosti na raznolikost. U tradicionalnim medijima, kao i na društvenim mrežama, novinari, autoriteti javnog mišljenja i čitatelji sve češće kritiziraju diskriminirajuće ili pristrane prakse tvrtki i institucija. Isti kritički stav ima i većina mladih, tek diplomiranih potencijalnih zaposlenika. Prilikom odabira budućeg poslodavca, pripadnicima generacija X, Y i Z vrijednosti i kultura koje tvrtka promovira često su bitniji od tradicionalno važnih faktora kao što su prihodi ili status. Stoga je uključiva kultura postala snažna konkurentska prednost na današnjem tržištu rada.

Svrha ove Politike je opisati kako Erste & Steiermärkische banka (u dalnjem tekstu Banka) i Erste & Steiermärkische bank Grupa (u dalnjem tekstu: ESB Grupa) djeluju unutar zadanog društvenog konteksta i što raznolikost i uključenost znače za ESB Grupu u općem smislu. U dokumentu su definirane uloge i odgovornosti kao i opće smjernice razvoja, primjene i prilagođavanja ciljeva i strategije raznolikosti i uključenosti.

1.2 Opseg primjene

Politika raznolikosti je politika koja se primjenjuje na razini Banke. Međutim, načela i smjernice ove politike prilagođene su i primjenjuju se u svim tvrtkama ESB Grupe, ovisno o stupnju složenosti, veličini i organizacijskim mogućnostima svake tvrtke. Lokalni rukovoditelj za upravljanje raznolikošću (LRR) iz stavka 4.2. ove Politike djeluje kao koordinator za sve aktivnosti koje se organiziraju na razini ESB Grupe.

2. Upravljanje raznolikošću

2.1 Ključna načela

Raznolikost

Razumijevanje kako je svaki pojedinac jedinstven i prepoznavanje naših individualnih razlika. Razlike mogu biti vezane za demografske faktore (npr. nacionalnost, spol, spolna orijentacija, rodni identitet, socio-ekonomski status, dob), kao i kognitivne dimenzije.

Uključenost

Stvaranje okruženja u kojem se prema svakom pojedincu odnosi ravnopravno i s poštovanjem, tako da se osjeća cijenjeno i uključeno. U takvom okruženju osoba može slobodno izreći svoje mišljenje, bez nelagode ili straha, ima podršku u osobnom razvoju i poticaj da pruži najbolje od sebe.

Iz gornjih definicija proizlazi da će radno okruženje u kojem se promovira prihvaćanje i poštivanje međusobnih razlika moći u punoj mjeri iskoristiti pozitivne efekte raznolikosti na poslovne rezultate i uspjeh.

Da bismo slijedili ovaj put, važno je detektirati područja gdje se trebamo poboljšati i započeti s temeljitom analizom našeg trenutnog stanja. Drugim riječima, želimo naše upravljanje raznolikošću temeljiti na podacima i pokazateljima stvarne situacije kako bismo imali jasne osnove za diskusije i odluke.

Utjecaj uključive radne kulture dvojak je:

- 1) **U odnosu prema klijentima:** Raznolika baza zaposlenika moći će bolje razumjeti različite potrebe klijenata i tako im ponuditi odgovarajuće proizvode i usluge i dati prave odgovore.
- 2) **Unutar tvrtke:** Stvaranje jednakih uvjeta za sve omogućit će maksimalni razvoj najboljih talenata, bez barijera ili pristranosti. Poznato je da veća raznolikost donosi bolji timski učinak i veću inovativnost, a time doprinosi poboljšanju poslovanja i rezultata.

Imajući u vidu ove dvije dimenzije, definirali smo područja djelovanja u upravljanju raznolikošću unutar Banke i ESB Grupe. Važno je napomenuti da promicanjem raznolikosti želimo utjecati na društvo u kojem poslujemo te nastojimo potaknuti društvenu zajednicu da vjeruje u sebe i krene u pravcu ravnopravnije i više uključive budućnosti.

2.2 Smjernice vezane za poslovanje

Sljedeća su četiri područja važna kako bismo iskoristili pozitivan utjecaj uključenosti na odnose s klijentima:

Zabранa diskriminacije

- Banka i društva ESB Grupe se obvezuju da neće odbiti pružiti uslugu bilo kojem klijentu na osnovi spola, dobi, bračnog statusa, seksualne orijentacije, invalidnosti, rase, boje kože, religije ili političkog opredjeljenja, etničke pripadnosti, nacionalnosti, baštine ili nekog drugog aspekta koji se ne odnosi na poslovne kriterije.

Dostupnost i uključenost

- Banka i društva ESB Grupe se obvezuju da će klijentima s posebnim potrebama (npr. onima sa određenim stupnjem invalidnosti) omogućiti adekvatni pristup proizvodima i uslugama, gdjegod je to moguće, te u sporazumu s lokalnim rukovoditeljima.
- Banka i društva ESB Grupe se obvezuju da će razvijati financijsku uključenost i financijsku pismenost među pojedincima u regiji u kojoj posluje, a koji su u nepovoljnem položaju ili su isključeni u društvenom i financijskom smislu.

Marketing i komunikacije

- Marketinške kampanje Banke i drugih društava ESB Grupe i komunikacija s klijentima temelje se na poštovanju te ne uključuju slike ili poruke koje su uvredljive ili ponižavajuće za pojedince ili grupe na osnovi spola, dobi, nasljeđa, spolne orijentacije i/ili fizičke sposobnosti.
- Raznolikost i uključenost dio su strategije brendiranja Banke i ESB Grupe kao poslodavca prema postojećim djelatnicima, a posebno prema potencijalnim zaposlenicima. Komunikacija se i ovdje treba temeljiti na poštovanju i uključujućim porukama.

Otvorenost i transparentnost

- Ovu Politiku, njezin sadržaj i mjere Banka i druga društva ESB grupe, će transparentno komunicirati prema regulatorima, investitorima, klijentima, kao i sadašnjim i budućim zaposlenicima te će sudjelovati u razmjeni najboljih praksi s drugim tvrtkama u regiji i izvan nje kako bi svojim primjerom pokazali što znači biti otvoren i uključiv.

2.3 Smjernice vezane za zaposlenike

Kao ESB Grupa nastojimo osigurati jednake mogućnosti za razvoj potencijala svim svojim zaposlenicima. Kako bismo to ostvarili, fokusirat ćemo se na sljedeća četiri područja:

Zabrana diskriminacije i nasilja

Banka i druga društva ESB Grupe će:

- odrediti kontakt osobu ovlaštenu zaprimati i rješavati pritužbe zaposlenika vezano za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije koja posreduje ili poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za rješavanje pritužbi u vezi diskriminacije i nasilja, te također prati učestalost i vrstu pritužbi koje se odnose na diskriminaciju.
- definirati jasnu i transparentnu politiku ili postupak djelovanja u slučaju diskriminacije i nasilja. Ta politika i utvrđeni postupci trebaju biti dostupni zaposlenicima putem Intraneta i kroz proces uvođenja u posao.
- osigurati dodatnu edukaciju i mjere za podizanje svijesti o sprječavanju diskriminacije i nasilja zaposlenicima i rukovoditeljima na trajnoj osnovi.
- provoditi godišnju analizu vezanu uz rodno uvjetovanu razliku u plaćama između muškaraca i žena te inicirati korektivne mjere tamo gdje se pokaže da je to nužno.

Žene na rukovodećim pozicijama, ciljevi

Prema definiranim smjernicama, a u skladu s Direktivom 2013/36 / EU (CRD IV) i Odlukom HNB-a o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji, čl. 25 (4), Erste & Steiermärkische banka u Hrvatskoj kao ciljanu zastupljenost manje zastupljenog spola u upravi i nadzornom odboru Banke određuje sljedeće dugoročne ciljeve postavljene za razdoblje do 2025. godine:

Banka	Cilj 2023	Cilj 2025
Udio žena, Uprava i B-1	34%	41%
Udio žena, NO i Uprava	23%	31%

Ciljana zastupljenost manje zastupljenog spola u upravi i nadzornom odboru te višem menadžmentu ostalih društava ESB Grupe bit će postavljena na sljedeći način:

- Erste bank a.d. Podgorica – ciljevi će biti postavljeni na razini banke posebnom odlukom i integrirani u Politiku raznolikosti i uključenosti Erste bank a.d. Podgorica

- Ciljevi za druge finansijske institucije ESB Grupe u Hrvatskoj² neće biti postavljeni na razini svake pojedinačne kompanije zbog njihove veličine i složenosti.

Kako bismo postigli ove ciljeve, nastaviti ćemo razvijati uključivu korporativnu kulturu i razbijati stereotipe vezane za spolne uloge te oblikovati radno okruženje koje je fleksibilno i omogućava postizanje ravnoteže između posla i privatnog života. Posebnu pažnju posvetiti ćemo edukaciji rukovoditelja kao onih koji donose odluke i kreiranju benefita za zaposlenike koji podržavaju žene u usklađivanju karijere i obitelji.

U procesu planiranja nasljednika za ključne pozicije, implementirati ćemo raznolikost s naglaskom na spol kao jedan od ključnih kriterija za nominaciju nasljednika. Time želimo dobiti spolno uravnoteženu bazu budućih lidera i tako doprinijeti uključivanju žena na top menadžerske pozicije i razbijanju „staklenog stropa“.

Osim spola, pri nominaciji nasljednika za ključne pozicije voditi ćemo računa i o drugim dimenzijama raznolikosti, kao što su dob, profesionalno iskustvo ili edukacija.

Odabir novih zaposlenika, dodatno osposobljavanje i razvoj

- U svrhu transparentnosti i pružanja jednakih mogućnosti, sva radna mjesta, uključivši rukovodeća mjesta, moraju se oglašavati na internom tržištu rada (osim ako nije utvrđena lista kandidata koji čekaju na naslijedivanje na određenim pozicijama). Postupak odabira i kriteriji moraju biti transparentni i usmjereni isključivo na kvalifikacije i kompetencije kandidata, a u oglasima za radna mjesta treba koristiti jezik bez spolne konotacije;
- Baze talenata (eng. Talent pools) i povezani edukacijski programi će biti otvoreni za kvalificirane zaposlenike svih godišta, spolova i povijesti zaposlenja;
- Uže liste kandidata za pozicije visokog rukovodstva trebaju sadržavati najmanje jednu osobu svakog spola.
- Članovi visokog rukovodstva trebaju biti dovoljno raznoliki i vezano za dob, edukaciju, kulturu i profesionalno iskustvo kako bi osigurali različite perspektive i mišljenja pri donošenju poslovnih odluka.
- Dodatna osposobljavanja o pitanjima raznolikosti, uključivši koncepte upravljanja raznolikošću, uključivo vodstvo, među-kulturalna i multi-generacijska pitanja, organizirati će ljudski potencijali za Banku i za ESB Grupu.
- Dodatne alate razvoja, kao što je mentoriranje za žene i podrška multi-generacijskom dijalogu putem obrnutog mentoringa i drugi odgovarajući instrumenti stavit će na raspolaganje ljudski potencijali.

Usklađivanje privatnog života i karijere

- Naši zaposlenici nisu samo zaposlenici, oni su i majke, očevi, sinovi, kćeri, prijatelji i strastveni sudionici različitih aktivnosti u slobodno vrijeme. Uključivost između ostalog znači poštivati ovakav holistički pristup upravljanju ljudima. Stroga podjela između privatnog i profesionalnog života proizlazi iz vremena prve industrijske revolucije i vrijeme je da se kreće dalje. Pandemija COVID-19 i njezin utjecaj na način na koji danas radimo dodatno su pomaknuli ove granice između privatnog i poslovnog.
- Dugoročni cilj Erste Grupe je uspostaviti korporativnu kulturu koja vrednuje doprinos i učinak pojedinca, a ne prisutnost i zadovoljavanje forme radnog vremena. U tom kontekstu, novi načini rada stavljaju nove zahtjeve pred liderima – visok stupanj samo-motivacije, usmjereno na rezultat, proaktivnost i poticanje međusektorske suradnje. Potreban je i veći stupanj odgovornosti, osnaživanje i povjerenje te timski duh i predanost zaposlenika nego što je to slučaj u tradicionalnom radnom okruženju.
- Kako bi to ostvarili, nastojati ćemo uvesti fleksibilne radne aranžmane gdje god je to moguće, a u skladu sa zakonskim okvirom. Posebnu pažnju posvetiti ćemo podršci zaposlenicima prilikom povratka s

² Erste Card Club d.o.o., Erste & Steiermärkische S-Leasing d.o.o.

Politika raznolikosti i uključenosti ESB Grupe

roditeljskog dopusta, a nastojat ćemo i povećati broj muškaraca koji koriste mogućnosti odlaska na očinski dopust.

3. Uloge i odgovornosti

3.1 Upravljanje raznolikošću na razini Erste Grupe

Upravljanje raznolikošću na razini Erste Grupe je organizirano kao "Funkcija Grupe" i nalazi se unutar Erste Holdinga. Nositelj funkcije ima ulogu višeg rukovoditelja.

Glavne odgovornosti rukovoditelja za upravljanje raznolikošću na razini Grupe su:

- Razvoj strategije upravljanja raznolikošću za Erste grupu, u suradnji s lokalnim koordinatorima/rukovoditeljima za raznolikost; usklajivanje strategije s Erste Holdingom i osiguravanje njezine implementacije na razini Grupe;
- Identificiranje područja unutar Erste Grupe u kojima treba uzeti u obzir pitanja raznolikosti i iniciranje odgovarajućih akcija te definiranje komunikacijske strategije za teme vezane za raznolikost;
- Uspostava odgovarajućeg sustava praćenja podataka o raznolikosti (spol, radno mjesto, dob, nacionalnost, rad na pola radnog vremena/rad uz puno radno vrijeme, roditeljski dopust za majku/oca itd.) u svim dijelovima Erste Grupe;
- Prikupljanje podataka o raznolikosti za godišnja izvješća, za izvješćivanje u sklopu Globalne inicijative izvješćivanja (GRI), za agencije za kreditni rating i za komunikaciju na razini Grupe;
- Utvrđivanje ciljeva o raznolikosti za cijelu Grupu i polugodišnje slanje izvješća o napretku Upravi Holdinga i Odboru za imenovanje unutar Nadzornog odbora Erste Grupe te drugim relevantnim odborima;
- Osiguravanje vodstva i davanje smjernica interesnim grupama zaposlenika vezanim za raznolikost (npr. Ženska mreža Erste Grupe – Women's Hub; LGBTQ grupa ErsteColours);
- Davanje savjetodavnih usluga lokalnim rukovoditeljima raznolikosti, kao i top menadžmentu i zaposlenicima Erste Grupe po svim pitanjima vezanim za raznolikost i uključenost.

Funkcija upravljanja raznolikošću na razini Grupe će se uključiti u rasprave i razvoj mjera za povećanje raznolikosti i uključenosti u Erste Grupi te će osigurati da raznolikost i uključenost postanu integralni dio Erste korporativne kulture.

3.2 Upravljanje raznolikošću na razini ESB Grupe

Banka je obvezna imenovati "lokalnog rukovoditelja za upravljanje raznolikošću" (LRR) kao centralne osobe za sva pitanja koja se odnose na raznolikost unutar Banke i ESB Grupe. LRR se može organizirati kao funkcija na puno radno vrijeme ili na pola radnog vremena i/ili kao dio posla drugog radnog mesta.

Dok funkcija upravljanja raznolikošću na razini Erste Grupe definira opća pravila i načela strategije raznolikosti, LRR je obvezna usvojiti ova pravila u skladu s lokalnim zahtjevima i – ako je potrebno – izvršiti usklajivanje s lokalnim zakonom. Redovnom komunikacijom, sastancima i radionicama između funkcija upravljanja raznolikošću na razini Erste Grupe i Banke osigurava se postojanje zajedničkog razumijevanja raznolikosti u cijeloj Erste Grupi. Glavne odgovornosti LRR-a su:

- Utvrditi lokalne prioritete raznolikosti te osigurati primjenu konkretnih aktivnosti na razini ESB Grupe;
- Implementirati Grupne inicijative u vezi raznolikosti i uskladiti te inicijative s lokalnom realnošću (lokalnim prioritetima);
- Prikupljati podatke o raznolikosti, vršiti reviziju raznolikosti, identificirati razlike, uskladiti se i savjetovati se s Grupnom funkcijom;
- Izvješćivati o napretku i dostavljati ažurirane podatke članu Uprave koji je odgovoran za upravljanje raznolikošću kao i grupnoj funkciji;
- Upravi i Nadzornom odboru slati izvješća o godišnjim ciljevima i napretku te podržati odgovornost CEO-a za poticanje i promoviranje raznolikosti i uključenosti;

- Prikupljati podatke o raznolikosti za godišnja izvješća, GRI, rating agencije i za komunikaciju na lokalnoj razini;
- LRR treba biti član lokalnih odbora ili radnih grupa koje se bave pitanjima raznolikosti, ako ih ima.

3.3 Odgovornosti Uprave

Uprava Banke se obvezuje:

- odrediti člana Uprave koji će biti odgovoran za pitanja raznolikosti;
- podržati i provoditi aktivnosti vezane uz poticanje raznolikosti i uključenosti;
- uključiti strategiju i ciljeve raznolikosti u diskusije Uprave te osigurati podršku za aktivnosti koje će doprinijeti ostvarenju zadanih ciljeva;
- odobriti dedicirani budžet za upravljanje raznolikošću;
- uključiti se u diskusiju na temu postizanja zadanih ciljeva Grupe najmanje jednom godišnje u sklopu CEO odbora.

3.4 Odgovornosti Odbora za imenovanja u sklopu Nadzornog odbora

Odbor za imenovanja u sklopu Nadzornog odbora Banke formira se na osnovi načela Erste Grupe i u skladu s Poslovnikom o radu odbora Nadzornog odbora.

U skladu sa člankom 88 (2) (a) Direktive 2013/36/EU (CRD IV) i Odlukom HNB-a o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji, čl. 25 (4) Odbor za imenovanja u sklopu Nadzornog odbora je posebno obvezan:

donijeti odluku o ciljanoj zastupljenosti nedovoljno zastupljenog spola u Nadzornom odboru, Upravi i top menadžmentu (B-1), definirati politiku povećanja broja nedovoljno zastupljenog spola u gore navedenim tijelima i pratiti aktivnosti u svrhu postizanja odnosnog cilja.

Ostala društva ESB Grupe nemaju osnovan Odbor za imenovanja, već eventualne odluke vezane za raznolikost i uključenost donosi Nadzorni odbor pojedinog društva.

4. Objava

Banka je obavezna objaviti informacije o svojoj politici različitosti, ciljevima i mjerama, u skladu sa odredbama **članka 435(2) c Propisa (EU) br. 575/2013 i EU Direktivom o objavi nefinansijskih informacija i informacija o različitosti (Direktiva 2014/95/EU)**. Ovu informaciju treba navesti u izjavi korporativnog upravljanja i treba sadržavati ciljeve takve politike, njenu primjenu i dobivene rezultate.

Grupna i lokalna funkcija upravljanja raznolikošću trebaju osigurati da se lokalni ciljevi u vezi različitosti, politike i mjera objave u izvješćima Grupe kao i u lokalnim izvješćima (ako postoje), te isto tako na lokalnom i grupnom website-u te Intranetu.

5. Definicije i kratice

Europske povelje o raznolikosti (European Diversity Charters): platforma razmjene informacija na razini EU za organizacije koje promiču i primjenjuju nacionalne povelje o različitosti u zemljama članicama. Nacionalne povelje o različitosti potiču poslovne subjekte na primjenu i razvoj politika različitosti.

Uprava: rukovodeće tijelo/tijela kreditne institucije ili drugih društava Grupe, uključivši upravljačke funkcije koje su ovlaštene donositi konačne odluke i izraditi strategiju, ciljeve i sveukupne smjernice institucija.

Odbor za imenovanja: (povezano s ovom Politikom) odbor je Nadzornog odbora, a zadatak mu je usredotočiti se na procjenu vještina, znanja, iskustva članova Uprave i Nadzornog odbora. Ukoliko nije oformljen Odbor za imenovanja, tada Nadzorni odbor preuzima zadatke i odgovornosti Odbora za imenovanje.

Nadzorni odbor: upravljačko tijelo sa nadzornom funkcijom, odgovorno za nadzor i praćenje donošenja menadžerskih odluka.

GRR: Grupni rukovoditelj za raznolikost; osoba koja je zadužena za upravljanje raznolikošću na razini Erste Grupe (odgovornosti opisane u poglavljju 3.1.)

LRR: lokalni rukovoditelj za raznolikost; osoba koja je zadužena za upravljanje raznolikošću na razini Banke (odgovornosti opisane u poglavljju 3.2.)

GII: Globalna inicijativa izvješćivanja, jedan od prevladavajućih svjetskih standarda za izvješćivanje o različitosti (<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>)

6. Dodaci

6.1 Referentni dokumenti

Ref	Document (name/title)	Link or Detail
1	Izjava o svrsi Erste Grupe	http://intranet/sadržaj/odjeli/hr/Biblioteka%20dokumenata/Izjava%20o%20svrsi.pdf
2	Kodeks ponašanja Erste & Steiermärkische banke	09. Kodeks ponašanja 3.0 hr 2022.pdf (sitshr.net)
3	DIREKTIVA 2014/95/EU EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 22. listopada 2014. o izmjeni Direktive 2013/34/EU u pogledu objavljivanja nefinansijskih informacija i informacija o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX:32014L0095
4	DIREKTIVA 2013/36/EU EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 26. lipnja 2013. o pristupanju djelatnosti kreditnih institucija i bonitetnom nadzoru nad kreditnim institucijama i investicijskim društvima, izmjeni Direktive 2002/87/EZ te stavljanju izvan snage direktiva 2006/48/EZ i 2006/49/EZ	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A32013L0036
5	DIREKTIVA 2019/878/EU EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 20. svibnja 2019. o izmjeni Direktive 2013/36/EU u pogledu izuzetih subjekata, finansijskih holdinga, mješovitih finansijskih holdinga, primitaka, nadzornih mjera i ovlasti te mjera za očuvanje kapitala	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32019L0878
6	UREDBA (EU) br. 575/2013 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 26. lipnja 2013. o bonitetnim zahtjevima za kreditne institucije i investicijska društva i o izmjeni Uredbe (EU) br. 648/2012	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R0575&from=ES
7	Zajedničke smjernice ESMA-e i EBA-e o procjeni primjerenosti članova upravljačkih tijela	https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/internal-governance/joint-esma-and-eba-guidelines-on-the-assessment-of-the-suitability-of-members-of-the-management-body
8	Politika o procjeni primjerenosti predsjednika Uprave, člana Uprave, člana Nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije Erste & Steiermärkische Bank d.d.	07. Politika procjene primjerenosti v. 5.0 hr.pdf (sitshr.net)
9	Odluka HNB-a o procjeni primjerenosti predsjednika uprave, člana uprave, člana nadzornog odbora i nositelja ključne funkcije u kreditnoj instituciji	https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2021_02_20_486.html

7. Pregled promjena

Povijest verzije	Datum odobrenja	Poglavlje(a)	Promjene	Autor(i)	Odobrio/la
1.0.	2016-12-20		Novi dokument	Maja Crnjak	Uprava ESB
1.1.	2018-05-08	Dodatak 8.1. Poglavlje 5 Poglavlje 1.3.	Dodano poglavlje o referentnim dokumentima Upisane nove povelje i ostali dokumenti kojima su pristupile članice grupe Ažurirano poglavlje o ulogama i odgovornostima	Maja Crnjak	Uprava ESB
1.2.	2019-03-05 2019-03-25	Poglavlje 3.1.3.	Ažuriran dio Vodstvo/ciljevi i usklađen sa smjernicama HNB-a	Ines Šuvak Mora	Uprava ESB Odbor za imenovanja
2.0	2021-11-02		Značajne promjene u strukturi dokumenta, sadržaj prilagođen vremenu i proširen.	Ines Šuvak Mora	Uprava ESB Odbor za imenovanja
2.1	2023-02-28	Preglednik dokumenta i tijekom cijelog teksta Poglavlje 3.3	Jasnije definirana razina primjene Politike uzimajući u obzir tvrtke ESB grupe Nadopunjene smjernice vezano za žene u menadžmentu i raznolikost visokog rukovodstva.	Ines Šuvak Mora	Uprava ESB

