

ERSTE 
Bank



IZVJEŠTAJ MENADŽMENTA O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA ZA 2025. GODINU

Javno / Public

Registrovana u Centralnom registru privrednih subjekata - Registarski broj: 4 – 0001671 - PIB 02351242 - Transakcioni račun: 907-54001-10
Osnovni kapital 5,339,000.00 EUR, uplaćen u cjelosti i podijeljen na 5,339 akcija, svaka nominalne vrijednosti 1,000.00 EUR

1. Uvod

Erste Bank AD Podgorica (u daljem tekstu Banka) posvećena je promovisanju jednakih mogućnosti, različitosti i inkluzivnosti kao sastavnim elementima održivog poslovanja i odgovornog korporativnog upravljanja. Banka kontinuirano radi na stvaranju radnog okruženja zasnovanog na međusobnom poštovanju, jednakom tretmanu i mogućnostima za profesionalni razvoj svih zaposlenih, bez obzira na pol, starost ili druge lične karakteristike.

Kao članica Erste Group, Banka slijedi najviše standarde korporativnog upravljanja i upravljanja ljudskim resursima, sa posebnim fokusom na rodnu ravnopravnost, razvoj talenata i stvaranje inkluzivne organizacione kulture.

Erste Bank AD Podgorica je potpisnica inicijative **WE Finance Code (Women Entrepreneurs Finance Code)** u Crnoj Gori. WE Finance Code predstavlja globalnu inicijativu koja okuplja finansijske institucije, regulatore, razvojne organizacije i druge učesnike finansijskog sistema sa ciljem povećanja pristupa finansiranju za preduzeća u vlasništvu ili pod rukovodstvom žena. Inicijativa podstiče prikupljanje i korišćenje rodno razvrstanih podataka, razvoj prilagođenih finansijskih proizvoda i usluga, kao i unapređenje finansijske inkluzije žena preduzetnica. U Crnoj Gori inicijativu koordinira Centralna banka Crne Gore uz podršku Evropske banke za obnovu i razvoj (EBRD), a Erste Bank je jedna od institucija uključenih u Nacionalnu koaliciju WE Finance Code.

Potpisivanjem WE Finance Code inicijative Banka je potvrdila svoju opredijeljenost da:

- promoviše finansijsku inkluziju žena;
- razvija proizvode i usluge koji podržavaju žene preduzetnice;
- unapređuje dostupnost i kvalitet rodno razvrstanih podataka;
- doprinosi smanjenju finansijskog jaza između muškaraca i žena;
- podržava održivi i inkluzivni ekonomski razvoj.

Ovaj izvještaj daje pregled stanja rodne ravnopravnosti u Erste Bank AD Podgorica za 2025. godinu kroz analizu strukture zaposlenih, zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama, mogućnosti razvoja karijere, obuka i profesionalnog razvoja, sistema nagrađivanja, roditeljskog odsustva i drugih relevantnih pokazatelja. Ovaj izvještaj pruža pregled stanja ravnopravnosti polova, sa ciljem transparentnog informisanja i unapređenja politika jednakih mogućnosti. Erste bank primjenjuje Politiku raznolikosti i inkluzivnosti, kojom se promovišu jednaka prava, nediskriminacija i inkluzivno radno okruženje

2. Podaci o zaposlenju i struktura zaposlenih

Podaci o ukupnom broju zaposlenih i strukturi po polu

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj aktivnih zaposlenih ¹ na dan 31.12.2025. godine	373
Broj žena	227
Udio žena u ukupnom broju zaposlenih	60,86%
Broj muškaraca	146
Udio muškaraca u ukupnom broju zaposlenih	39,14%

Sažetak

Na dan **31. decembra 2025. godine**, Banka je zapošljavala ukupno **373 aktivno zaposlenih lica**. Žene čine većinu radne snage sa **227 zaposlenih**, odnosno **60,86%** ukupnog broja zaposlenih, dok je zaposleno **146 muškaraca**, što predstavlja **39,14%** ukupne radne snage.

Analiza polne strukture zaposlenih pokazuje izraženu zastupljenost žena u ukupnom broju zaposlenih. U izvještajnom periodu nije bilo zaposlenih koji se izjašnjavaju kao rod različit od ženskog ili muškog pola. Ovakva struktura ukazuje na značajno učešće žena u radnoj snazi društva i predstavlja dobru osnovu za dalje unapređenje rodne ravnopravnosti na svim nivoima organizacije.

3. Struktura menadžmenta

Učešće muškaraca i žena na rukovodećim pozicijama

Pokazatelj	Vrijednost
Nadzorni odbor	5
Broj žena u Nadzornom odboru	2
Udio žena u Nadzornom odboru	40,00%
Broj muškaraca u Nadzornom odboru	3
Udio muškaraca u Nadzornom odboru	60,00%
Ukupan broj funkcija B-0	3
Broj žena na funkcijama B-0	0
Udio žena u B-0 funkcijama	0,00%
Broj muškaraca na funkcijama B-0	3
Udio muškaraca u B-0 funkcijama	100,00%
Broj osoba B-0 mlađih od 30 godina	0
Udio osoba B-0 mlađih od 30 godina	0,00%
Broj osoba B-0 starosti od 30 do 50 godina	1

¹ Broje se aktivni zaposleni, bez obzira na radno vrijeme. Aktivni zaposleni su oni koji aktivno obavljaju poslove. Treba brojati sve aktivne zaposlene sa važećim ugovorom o radu na dan izvještaja. U aktivne zaposlene ne broje se: zaposleni na trudničkom i porodijskom odsustvu, dugotrajnom odsustvu (preko 60 dana).

Udio osoba B-0 starosti od 30 do 50 godina	33,33%
Broj osoba B-0 starijih od 50 godina	2
Udio osoba B-0 starijih od 50 godina	66,67%
Ukupan broj funkcija B-1	16
Broj žena na funkcijama B-1	8
Udio žena u B-1 funkcijama	50,00%
Broj muškaraca na funkcijama B-1	8
Udio muškaraca u B-1 funkcijama	50,00%
Broj osoba B-1 mlađih od 30 godina	0
Udio osoba B-1 mlađih od 30 godina	0,00%
Broj osoba B-1 starosti od 30 do 50 godina	7
Udio osoba B-1 starosti od 30 do 50 godina	43,75%
Broj osoba B-1 starijih od 50 godina	9
Udio osoba B-1 starijih od 50 godina	56,25%
Ukupan broj funkcija B-0 i B-1	19
Broj žena na funkcijama B-0 i B-1	8
Udio žena u B-0 i B-1 funkcijama	42,11%
Broj muškaraca na funkcijama B-0 i B-1	11
Udio muškaraca u B-0 i B-1 funkcijama	57,89%
Ukupan broj rukovodilaca na ostalim rukovodećim funkcijama (izvan B-0 i B-1)	61
Broj žena na ostalim rukovodećim funkcijama	31
Udio žena na ostalim rukovodećim funkcijama	50,82%
Broj muškaraca na ostalim rukovodećim funkcijama	30
Udio muškaraca na ostalim rukovodećim funkcijama	49,18%
Broj rukovodilaca mlađih od 30 godina na ostalim rukovodećim funkcijama	2
Udio rukovodilaca mlađih od 30 godina	3,28%
Broj rukovodilaca starosti od 30 do 50 godina	39
Udio rukovodilaca starosti od 30 do 50 godina	63,93%
Broj rukovodilaca starijih od 50 godina	20
Udio rukovodilaca starijih od 50 godina	32,79%

Sažetak

- **Nadzorni odbor:** 40% žena i 60% muškaraca.
- **B-0 nivo:** 100% muškaraca.
- **B-1 nivo:** ravnomjerna zastupljenost – 50% žena i 50% muškaraca.
- **B-0 i B-1 zajedno:** 42,11% žena i 57,89% muškaraca.
- **Ostale rukovodeće funkcije:** gotovo jednaka zastupljenost polova (50,82% žena i 49,18% muškaraca).
- Najveći broj rukovodilaca je u starosnoj grupi **30–50 godina**.

Podaci pokazuju značajno učešće žena na rukovodećim pozicijama. U Nadzornom odboru žene čine 40% članova, dok su na funkcijama B-1 žene i muškarci zastupljeni ravnopravno sa po 50%.

Javno / Public

Posebno je značajno da žene učestvuju sa 50,82% među rukovodiocima na ostalim menadžerskim funkcijama, što potvrđuje da Banka uspješno razvija liderstvo i talent menadžment bez rodni ograničenja.

4. Napredovanje u karijeri

Banka prati napredovanje zaposlenih po polu kroz promjene radnih mjesta, unapređenja, interne konkurse i učešće u razvojnim programima, sa ciljem obezbjeđivanja jednakih mogućnosti za profesionalni razvoj i napredovanje svih zaposlenih.

Promjene radnih mjesta tokom 2025. godine

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj promjena radnih mjesta	93
Broj žena	64
Udio žena	68,82%
Broj muškaraca	29
Udio muškaraca	31,18%

Tokom 2025. godine evidentirane su ukupno **93 promjene radnih mjesta**, koje obuhvataju unapređenja, horizontalne premještaje i druge oblike internog razvoja karijere.

Od ukupnog broja promjena, **64 su se odnosile na žene**, što predstavlja **68,82%**, dok je **29 promjena** evidentirano kod muškaraca, odnosno **31,18%**. Među zaposlenima koji su ostvarili promjenu radnog mjesta nije bilo osoba koje se izjašnjavaju kao rod različit od ženskog ili muškog pola.

U poređenju sa ukupnom strukturom zaposlenih, gdje žene čine **60,86%** radne snage, njihov udio u promjenama radnih mjesta (**68,82%**) ukazuje na izraženo učešće žena u procesima internog razvoja i profesionalnog napredovanja.

Ovi podaci potvrđuju da Banka obezbjeđuje jednake mogućnosti za razvoj karijere i nastavlja da promoviše kulturu zasnovanu na meritornosti, jednakim šansama i podršci profesionalnom razvoju svih zaposlenih, bez obzira na pol.

5. Obuke i razvoj

Ukupan broj sati obuke po zaposlenom i po polu

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj sati obuke svim zaposlenima	8.425,00
Žene	4.590,00
Muškarci	3.835,00
Prosječan broj sati obuke	22,59
Prosječan broj sati obuke za zaposlene žene	20,22

Javno / Public

Prosječan broj sati obuke za zaposlene muškarce	26,27
Ukupan	3.246,00
Prosječan broj sati obuke po zaposlenom na rukovodećoj poziciji	40,58
Ukupan broj	5.179,00
Prosječan broj sati obuke po zaposlenom na nerukovodećoj poziciji	17,68

Sažetak

- Tokom izvještajnog perioda realizovano je ukupno **8.425 sati obuke** za sve zaposlene.
- Zaposlene žene ostvarile su **4.590 sati obuke**, dok su zaposleni muškarci ostvarili **3.835 sati obuke**.
- Prosječan broj sati obuke po zaposlenom iznosio je **22,59 sati**.
- Muškarci su u prosjeku pohađali više obuka (**26,27 sati po zaposlenom**) u odnosu na žene (**20,22 sata po zaposlenoj**).
- Zaposleni na rukovodećim funkcijama imali su znatno veći obim obuka (**40,58 sati po zaposlenom**) u odnosu na zaposlene na nerukovodećim funkcijama (**17,68 sati po zaposlenom**).

Kontinuirano ulaganje u razvoj kompetencija zaposlenih predstavlja jedan od ključnih prioriteta Banke i važan mehanizam za obezbjeđivanje jednakih mogućnosti za profesionalni razvoj svih zaposlenih.

6. Jednake zarade i rodni jaz u platama

Banka kontinuirano prati pokazatelje jednakosti zarada i primjenjuje princip jednake zarade za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Eventualne razlike u visini zarada analiziraju se uzimajući u obzir objektivne faktore, uključujući nivo odgovornosti, organizacionu poziciju, radno iskustvo, stručne kompetencije, složenost poslova i tržišne faktore.

Banka je nosilac međunarodno priznatog **Fair Pay Analyst** sertifikata, čime potvrđuje svoju posvećenost transparentnom, objektivnom i pravičnom sistemu nagrađivanja zaposlenih.

7. Roditeljsko odsustvo

Korišćenje roditeljskog odsustva po polu

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj zaposlenih na roditeljskom odsustvu	9
Broj zaposlenih žena na roditeljskom odsustvu na dan 31.12.2025. godine	9
Broj zaposlenih muškaraca na roditeljskom odsustvu na dan 31.12.2025. godine	0
Ukupan broj zaposlenih koji su koristili roditeljsko odsustvo	9

Javno / Public

Broj zaposlenih žena koje su koristile roditeljsko odsustvo	9
Broj zaposlenih muškaraca koji su koristili roditeljsko odsustvo	0

Sažetak

- Na dan **31.12.2025. godine**, ukupno **9 zaposlenih** bilo je na roditeljskom odsustvu.
- Sve osobe koje su koristile roditeljsko odsustvo bile su **žene (100%)**.
- Tokom izvještajnog perioda ukupno **9 zaposlenih** koristilo je roditeljsko odsustvo.
- Nije bilo muškaraca niti zaposlenih drugog roda koji su koristili roditeljsko odsustvo.

Erste Bank AD Podgorica pruža podršku zaposlenima u usklađivanju profesionalnih i porodičnih obaveza kroz primjenu svih zakonskih i internih mehanizama podrške roditeljstvu.

Kultura podrške porodici i ravnoteži između poslovnog i privatnog života predstavlja važan dio strategije upravljanja ljudskim resursima.

8. Dodatni indikatori

Fluktuacija zaposlenih po polu

Novo zaposleni (eksterno zapošljavanje)

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj novozaposlenih (eksterno zapošljavanje)	40
Stopa eksternog zapošljavanja u odnosu na ukupan broj zaposlenih	10,72%
Broj novozaposlenih žena	29
Broj novozaposlenih muškaraca	11
Broj novozaposlenih mlađih od 30 godina	17
Udio novozaposlenih mlađih od 30 godina	42,50%
Broj novozaposlenih starosti od 30 do 50 godina	23
Udio novozaposlenih starosti od 30 do 50 godina	57,50%
Broj novozaposlenih starijih od 50 godina	0
Udio novozaposlenih starijih od 50 godina	0,00%

Odlasci zaposlenih (uključujući penzionisanja)

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj zaposlenih koji su napustili Banku (uključujući penzionisanja)	32
Stopa fluktuacije zaposlenih (uključujući penzionisanja)	8,63%
Prosječan broj zaposlenih tokom godine	370,92
Broj žena koje su napustile Banku	21
Prosječan broj zaposlenih žena tokom godine	224,75

Javno / Public

Broj muškaraca koji su napustili Banku	11
Prosječan broj zaposlenih muškaraca tokom godine	146,17
Broj zaposlenih mlađih od 30 godina koji su napustili Banku	4
Udio zaposlenih mlađih od 30 godina u ukupnom broju odlazaka	12,50%
Prosječan broj zaposlenih mlađih od 30 godina	46,34
Stopa fluktuacije zaposlenih mlađih od 30 godina	8,63%
Broj zaposlenih starosti od 30 do 50 godina koji su napustili Banku	22
Udio zaposlenih starosti od 30 do 50 godina u ukupnom broju odlazaka	68,75%
Prosječan broj zaposlenih starosti od 30 do 50 godina	250,58
Stopa fluktuacije zaposlenih starosti od 30 do 50 godina	8,78%
Broj zaposlenih starijih od 50 godina koji su napustili Banku	6
Udio zaposlenih starijih od 50 godina u ukupnom broju odlazaka	18,75%
Prosječan broj zaposlenih starijih od 50 godina	74,00
Stopa fluktuacije zaposlenih starijih od 50 godina	8,11%

Odlasci zaposlenih (bez penzionisanja)

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj zaposlenih koji su napustili Banku (bez penzionisanja)	31
Stopa fluktuacije zaposlenih (bez penzionisanja)	8,36%
Prosječan broj zaposlenih tokom godine	370,92
Broj žena koje su napustile Banku	20
Prosječan broj zaposlenih žena tokom godine	224,75
Broj muškaraca koji su napustili Banku	11
Prosječan broj zaposlenih muškaraca tokom godine	146,17
Broj zaposlenih mlađih od 30 godina koji su napustili Banku	4
Udio zaposlenih mlađih od 30 godina u ukupnom broju odlazaka	12,90%
Prosječan broj zaposlenih mlađih od 30 godina	46,34
Stopa fluktuacije zaposlenih mlađih od 30 godina	8,63%
Broj zaposlenih starosti od 30 do 50 godina koji su napustili Banku	22
Udio zaposlenih starosti od 30 do 50 godina u ukupnom broju odlazaka	70,97%
Prosječan broj zaposlenih starosti od 30 do 50 godina	250,58
Stopa fluktuacije zaposlenih starosti od 30 do 50 godina	8,78%
Broj zaposlenih starijih od 50 godina koji su napustili Banku	5
Udio zaposlenih starijih od 50 godina u ukupnom broju odlazaka	16,13%
Prosječan broj zaposlenih starijih od 50 godina	74,00
Stopa fluktuacije zaposlenih starijih od 50 godina	6,76%

Javno / Public

Sažetak

- Tokom 2025. godine zaposleno je **40 novih radnika**, od čega su **72,5% bile žene**.
- Banku su napustila **32 zaposlena** uključujući penzionisanja, odnosno **31 zaposleni** bez penzionisanja, od čega su 62,5% bile žene.
- Ukupna stopa fluktuacije iznosila je **8,63%**, odnosno **8,36% bez penzionisanja**.
- Najveći broj odlazaka zabilježen je u starosnoj grupi **od 30 do 50 godina**.

Učešće u programima razvoja talenata

Nominovani nasljednici za Upravni odbor (UO)

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj nominovanih nasljednika za UO	5
Broj žena	1
Udio žena	20,00%
Broj muškaraca	4
Udio muškaraca	80,00%

Nominovani nasljednici za B-1 pozicije

Pokazatelj	Vrijednost
Ukupan broj nominovanih nasljednika za B-1 pozicije	36
Broj žena	17
Udio žena	47,22%
Broj muškaraca	19
Udio muškaraca	52,78%

Sažetak

- Za nasljednike **Upravnog odbora** nominovano je ukupno **5 zaposlenih**, od čega **20% žena i 80% muškaraca**.
- Za nasljednike na **B-1 pozicijama** nominovano je **36 zaposlenih**, uz gotovo ravnomjernu rodnu zastupljenost (**47,22% žena i 52,78% muškaraca**).
- Među nominovanim nasljednicima nije bilo zaposlenih koji se izjašnjavaju kao drugi rod.

9. Plan daljeg unapređenja rodne ravnopravnosti

Na osnovu prikazanih podataka o zastupljenosti žena i muškaraca, obukama, roditeljskom odsustvu, fluktuaciji zaposlenih i programima razvoja talenata, preporučuju se sljedeće mjere za dalje unapređenje rodne ravnopravnosti:

- **Dalje unapređenje transparentnosti u zaradama** kroz redovne analize zarada po polu, praćenje eventualnih razlika u primanjima i izvještavanje o rezultatima kako bi se osigurala jednaka naknada za rad jednake vrijednosti.
- **Povećanje učešća žena na najvišim rukovodećim pozicijama**, posebno na nivou B-0 funkcija i u procesima planiranja sukcesije za najviše upravljačke pozicije, uz aktivnu podršku razvoju ženskog liderstva.
- **Kontinuirano sprovođenje edukacija i obuka o rodnoj ravnopravnosti, inkluziji i jednakim mogućnostima** za sve zaposlene, a posebno za rukovodioce koji učestvuju u procesima zapošljavanja, napredovanja i ocjenjivanja zaposlenih.
- **Redovno praćenje i unapređenje politika jednakih mogućnosti**, uključujući procedure zapošljavanja, razvoja karijere, napredovanja i usklađivanja privatnog i poslovnog života, kako bi se osigurao pravičan tretman svih zaposlenih.
- **Podsticanje ravnomjernijeg korišćenja roditeljskog odsustva** kroz informisanje zaposlenih i promociju politika koje omogućavaju veću uključenost oba roditelja u brigu o djeci.
- **Praćenje rodne zastupljenosti u programima razvoja talenata i sukcesije**, kako bi se osigurala jednake mogućnosti za profesionalni razvoj i napredovanje žena i muškaraca.
- **Godišnje praćenje ključnih pokazatelja rodne ravnopravnosti** i definisanje mjerljivih ciljeva za unapređenje zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama i u programima razvoja lidera.
- **Nastavak razvoja organizacione kulture zasnovane na inkluzivnosti, različitosti i međusobnom poštovanju**, čime se doprinosi povećanju zadovoljstva zaposlenih i održivom poslovnom uspjehu društva.

10. Zaključak

Rezultati predstavljeni u ovom izvještaju potvrđuju da Erste Bank AD Podgorica ostvaruje visok nivo zastupljenosti žena u ukupnoj strukturi zaposlenih, kao i značajno učešće žena na rukovodećim pozicijama.

Kroz Politiku različitosti i inkluzivnosti, transparentne procese upravljanja ljudskim resursima, programe razvoja zaposlenih i aktivno učešće u WE Finance Code inicijativi, Banka kontinuirano unapređuje organizacionu kulturu zasnovanu na jednakim pravima, poštovanju različitosti i jednakim mogućnostima.

Erste Bank AD Podgorica ostaje posvećena daljem unapređenju rodne ravnopravnosti, ekonomskom osnaživanju žena i primjeni najboljih domaćih i međunarodnih praksi u oblasti održivog i odgovornog poslovanja

#vjerujusebe