

**Javna objava ažuriranih kvalitativnih informacija**  
**prethodno objavljenih u dokumentu**  
**Javna objava na dan 31. prosinca 2023. godine**

Zagreb, svibanj 2024. godine

# Addiko Bank

Addiko Bank d.d. Zagreb na temelju članka 165., Zakona o kreditnim institucijama i Uredbe EU br. 575/2013, dio osmi, javno objavljuje sljedeće ažurirane kvalitativne informacije sa stanjem na dan 31. prosinca 2023. godine objavljenih na Internet stranici Banke u travnju 2024. godine u poglavljima:

- **Poglavlje 2 Informacije o upravljanju**, 2.1.3. Odbor za primitke, odbor za imenovanja i odbor za rizike i
- **Poglavlje 3 Objava ciljeva i politika upravljanja rizikom**, 3.2.2. Informacije o politici zapošljavanja i politici raznolikosti i uključenosti

Ažurirane informacije su javno objavljeno na mrežnim stranicama Addiko Bank d.d. ([www.addiko.hr](http://www.addiko.hr)).



Mario Žižek  
Predsjednik Uprave



Ana Dorić Škeva  
član Uprave

**Addiko Bank**  
Addiko Bank d.d. Slavonska avenija 6, HR-10000 Zagreb

## 2.1.3. Odbor za primitke, odbor za imenovanja i odbor za rizike

Odbor za primitke odgovoran je za sljedeće poslove:

- redovito preispituje Politiku primitaka, pruža podršku i savjetovanje Upravi Društva / Nadzornom odboru o izradi Politike primitaka,
- preispituje, provjerava i ocjenjuje usklađenost provođenja Politike primitaka
- daje prijedloge Nadzornom odboru Banke vezanih uz traženje konzultantskih usluga na području Politike primitaka i provođenje te Politike,
- osigurava primjerenost informacija koje se pružaju dioničarima, a koje se odnose na politike i prakse primitaka, osobito o predloženom višem odnosu između varijabilnoga i fiksnog dijela ukupnih primitaka,
- priprema preporuke Nadzornom odboru vezano za primitke Uprave i B1 rukovoditelja kontrolnih funkcija,
- revidira primitke radnika iz kategorije Identificirani radnici,
- priprema sve odluke Nadzornog odbora koje se odnose na primitke,
- procjenjuje mehanizme i sustave koji su prihvaćeni kako bi se osiguralo ispunjavanje uvjeta o provođenju Politike primitaka u skladu s Odlukom o primicima radnika,
- procjenjuje ostvarene ciljne uspješnosti i potrebe za naknadnim smanjenjem primitaka, uključujući primjenu malusa i povrata primitaka,
- sudjeluje u postupku utvrđivanja identificiranih radnika,
- provodi nekoliko različitih scenarija za potrebe testiranja utjecaja budućih vanjskih i unutarnjih događaja na politiku primitaka i provodi te politike,
- provodi retroaktivnog testiranja kriterija koji se primjenjuju za određivanje varijabilnih primitaka i umanjenje primitaka prije njihova utvrđivanja ili isplate.

## 3.2.2. Informacije o politici zapošljavanja i politici raznolikosti i uključenosti

Prema Uredbi 575/2013, članak 435., stavak 2, točke a, b, c Addiko Bank d.d. primjenjuje Politiku selekcije i zapošljavanja Addiko Bank koja je stupila na snagu u veljači 2017. godine i od tada se redovito ažurira sukladno smjernicama Grupe.

Cilj Politike selekcije i zapošljavanja je uspostaviti standard i procedure u procesu selekcije i regrutacije u svrhu privlačenja i zapošljavanja najboljih kandidata za Addiko Bank d.d.

Dodatno, pri zapošljavanju nositelja ključnih funkcija te predsjednika i članova Uprave potrebno je ispuniti kriterije sukladno Politici procjene primjerenosti.

Primjerenost se mora procjenjivati tijekom internog ili eksternog postupka zapošljavanja, odnosno prije imenovanja kandidata za odgovarajuću poziciju.

Potencijalni kandidat mora imati odgovarajuće kvalifikacije za radno mjesto (ispunjavati minimalne uvjete radnog mjesta), stručna znanja iz relevantnog područja te odgovarajuće profesionalno iskustvo na rukovoditeljskom radnom mjestu ili radnom mjestu stručnjaka, u tvrtki slične veličine, tipa i sličnih poslovnih aktivnosti. Osim stručnih znanja, sposobnosti i iskustva, pouzdanost i dobar ugled, vremenska posvećenost funkciji, neovisnost mišljenja te potencijalni sukob interesa su također preduvjeti koji se uzimaju u obzir prilikom procjene primjerenosti.

Dodatno kod imenovanja u Upravu ili Nadzorni odbor, potrebno je napraviti kolektivnu procjenu primjerenosti Uprave ili Nadzornog odbora kao cjeline te usporediti njihov trenutni sastav kao i stručno znanje, sposobnost i radno iskustvo s ciljanom kolektivnom primjerenošću. Kolektivna procjena također obuhvaća usklađenost s ciljem koji se odnosi na broj članova manje zastupljenog spola.

U svrhu pripreme prijedloga procjene primjerenosti u Addiko Bank d.d. ustrojeno je „Povjerenstvo za procjenu primjerenosti” ili „Fit&Proper Office“ kako bi se osiguralo pravovremeno ažuriranje i centralno dokumentiranje procjene primjerenosti te kako bi se predložile mjere za kontinuirano osiguravanje tražene primjerenosti. Povjerenstvo za procjenu primjerenosti se sastoji od 3 člana koji su iz odjela Pravni poslovi, Usklađenost i sprječavanje pranja novca te Ljudski potencijali i korporativne komunikacije.

Povjerenstvo na temelju prikupljene dokumentacije radi procjenu primjerenosti kandidata te daje svoje mišljenje koje prosljeđuje Upravi da se pripremi prijedlog odluke o primjerenosti koji se, zavisno o kandidatu, šalje na odobrenje Upravi / Nadzornom odboru / Glavnoj skupštini te se rezultati dostavljaju i u Hrvatsku narodnu banku.

# Addiko Bank

Banka je u 2018. usvojila Politiku raznolikosti i uključenosti kojom se banka obvezuje izgraditi raznoliku radnu snagu, proaktivno provoditi najbolje prakse za održavanje konkurentne poslovne prednosti kroz raznoliku radnu snagu te

postavljati smjernice i inicijative koje stvaraju otvoreno organizacijsko okruženje bez ikakve diskriminacije. Banka se vodi sljedećim principima:

- jednako postupanje bez obzira na čimbenike raznolikosti i poštivanje istih (obrazovanje i profesionalno iskustvo, spol, dob i ako je primjenjivo zemljopisnog porijekla),
- sprječavanje diskriminacije.

Dodatno, u zadnjoj izmjeni Politike raznolikosti i uključenosti usvojen je i strateški akcijski plan raznolikosti i uključenosti za period 2022.-2024. te su definirani ciljevi rodne ravnoteže za Nadzorni odbor, Upravu i rukovodstvo B1 razine (30% manje zastupljenog spola u Nadzornom odboru i Upravi te 50% na B1 razini izvršnih direktora). Na 31.12.2023. ciljevi za Nadzorni odbor i Upravu su postignuti (u Nadzornom odboru je 40% žena, u Upravi 33%), dok je na B1 razini trenutni omjer 47% žena. Cilj je osigurati pravednu uključenost oba spola u planu nasljeđivanja za Upravu banke. U tom procesu banka svake godine identificira potencijale za Upravu banke uzimajući u obzir usvojenu strategiju raznovrsnosti.