

2016-01-05 raport nr 1/2016 (EBI): Raport dotyczący zakresu stosowania Dobrych Praktyk.

Na podstawie par. 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. ING Bank Śląski Spółka Akcyjna przekazuje raport dotyczący niestosowania zasad szczegółowych zawartych w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”.

Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami.

I.Z.1.15. informację zawierającą opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów; opis powinien uwzględniać takie elementy polityki różnorodności, jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe, a także wskazywać cele stosowanej polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym; jeżeli spółka nie opracowała i nie realizuje polityki różnorodności, zamieszcza na swojej stronie internetowej wyjaśnienie takiej decyzji. Komentarz spółki dotyczący sposobu stosowania powyższej zasady.

Bank od lat stosuje dobre praktyki wspierające różnorodność, promujące równe traktowanie i zapobiegające dyskryminacji. Dotychczas wiele elementów praktyk znajdowało się w różnych procedurach lub procesach. Obecnie Bank jest w trakcie opracowywania jednolitej polityki różnorodności obejmującej wszelkie jej aspekty. Zarządzanie różnorodnością w ING ma zastosowanie w stosunku do wszystkich pracowników, w tym również do władz spółki oraz kluczowych menedżerów. Bank przestrzega zasad równego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych. W swojej strategii, procesach i działaniach Bank dba o równe traktowanie bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Zasady te znajdują odzwierciedlenie w szczegółowych regulacjach oraz procesach na każdym etapie, począwszy od zatrudnienia pracownika.

Wynagrodzenia.

VI.Z.2. Aby powiązać wynagrodzenie członków zarządu i kluczowych menedżerów z długookresowymi celami biznesowymi i finansowymi spółki, okres pomiędzy przyznaniem w ramach programu motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami spółki, a możliwością ich realizacji powinien wynosić minimum 2 lata. Komentarz spółki dotyczący sposobu stosowania powyższej zasady.

Bank przyjął i stosuje Politykę zmiennych składników wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska kierownicze mających istotny wpływ na profil ryzyka ING Banku Śląskiego S.A. („Polityka”), która reguluje okres pomiędzy przyznaniem a możliwością realizacji instrumentów finansowych w ramach wynagrodzeń zmiennych zgodnie z obowiązującymi regulacjami oraz wytycznymi w zakresie wynagrodzeń zmiennych dla instytucji finansowych w Polsce (Uchwała KNF nr 258/2011, Dyrektywa CRD III, Dyrektywa CRD IV, Wytyczne CEBS/EBA). Zgodnie z Polityką minimum 40% wynagrodzenia zmiennego kadry zarządzającej podlega odroczeniu przez okres 3 lat, przy czym wynagrodzenie to wypłacane jest w trakcie okresu odroczenia w trzech kolejnych latach w równych częściach, o ile nie wystąpiły przesłanki do obniżenia lub niewypłacenia części wynagrodzenia. W przypadku istotnej części wynagrodzenia zmiennego (minimum 50%) przyznawanej w akcjach fantomowych, dla których instrumentem bazowym są akcje Banku, ma zastosowanie roczny

okres przetrzymania odpowiednio dla każdej transzy. Powyższe zapisy mają na celu powiązanie poziomu wynagrodzeń kadry zarządzającej z długoterminowymi celami strategicznymi Banku. Intencją Banku jest stosowanie wyżej wymienionej zasady w zakresie wynikającym z przywołanych wyżej regulacji.