

### **Ocena funkcjonowania polityki wynagradzania w ING Banku Śląskim S.A.**

W dniu 22 lipca 2014 r. Komisja Nadzoru Finansowego przyjęła uchwałą dokument dotyczący *Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych* (dalej: „Zasady”). Zarząd ING Banku Śląskiego S.A. przyjął zasady do stosowania od 1 stycznia 2015 r.

Podstawą do dokonania oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w ING Banku Śląskim S.A. jest pkt 3 § 28 *Zasad*.

#### I. ZASADY KSZTAŁTOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W ING BANKU ŚLĄSKIM S.A.

1. Polityka wynagradzania jest narzędziem wspierającym realizację strategii biznesowej Banku. Jej celem jest przyciągnięcie i utrzymanie pracowników poprzez zapewnianie konkurencyjnego rynkowo poziomu wynagrodzeń.
2. Wynagrodzenie kształtuje się w odniesieniu do zakresu zadań oraz poziomu odpowiedzialności zawartego w opisie stanowiska, który podlega wycenie zgodnie z metodologią Hay Group.
3. Bank co roku dokonuje przeglądu poziomu wynagrodzeń. Przedmiotem analizy są dane rynkowe - raporty płacowe oraz informacje gospodarczo-ekonomiczne. Czynnikiem determinującym wysokość podwyżki jest pozycja w przedziale płacowym oraz wynik oceny rocznej pracownika.
4. System wynagradzania jest jawny i transparentny, a jego zasady są komunikowane wszystkim pracownikom Banku.

#### II. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Wynagrodzenie całkowite jest podzielone na część stałą i zmienną.
2. Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że pozwala ono na prowadzenie w pełni elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym daje możliwość zmniejszenia lub nieprzyznania w ogóle wynagrodzenia zmiennego.
3. Wynagrodzenie zmienne to wszelkie formy wynagradzania i innych świadczeń przekazywanych w zamian za osiągnięte wyniki.  
System premiowy oparty jest na zrównoważonej karcie wyników, a jego podstawą jest wyznaczanie i realizacja zadań premiowych, wspierających realizację strategii Banku.  
W ramach wynagrodzenia zmiennego pracownicy mogą również otrzymać:
  - a) indywidualną nagrodę pieniężną, której celem jest uznanie i docenienie za ponadprzeciętne osiągnięcia w pracy,
  - b) akcje fantomowe ING Banku Śląskiego S.A., mające na celu docenienie kluczowych pracowników, wspierających długoterminowe interesy Banku i jego klientów.
4. Polityka zmiennych składników wynagrodzeń określa składniki wynagrodzenia zmiennego, jakie mogą być przyznawane osobom zajmującym stanowiska kierownicze mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz zasady wypłaty tego wynagrodzenia.

Do najważniejszych z nich należą:

- a) ocena indywidualnych efektów pracy dokonywana jest w oparciu o kryteria finansowe i niefinansowe oraz kryteria skorygowane o ryzyko,
  - b) cele osób odpowiedzialnych za funkcje kontrolne opierają się przynajmniej w 75% na celach wynikających z danej funkcji i obejmują zadania jakościowe; w przypadku ustalenia zadań o charakterze finansowym, nie mogą być one powiązane z wynikami uzyskiwanymi w obszarach kontrolowanych przez daną osobę,
  - c) odroczenie części wynagrodzenia zmiennego, która rozliczana jest w trzech ratach w okresie weryfikacji efektów pracy, by ocenić wpływ działań pracowników na długoterminowe wyniki Banku,
  - d) przyznanie części wynagrodzenia zmiennego (co najmniej 50%) w akcjach fantomowych, uprawniających do otrzymania środków pieniężnych uzależnionych od wartości akcji ING Banku Śląskiego S.A.
5. Świadczenia dodatkowe w ramach polityki wynagradzania Banku:
- a) Opieka medyczna - pracownicy Banku mają zapewnioną podstawową opiekę medyczną oraz możliwość korzystania z pakietów rodzinnych i stomatologicznych,
  - b) Pracowniczy Program Emerytalny - dzięki programowi Bank umożliwia pracownikom wspólne i dobrowolne gromadzenie dodatkowych środków na emeryturę,
  - c) samochody służbowe - samochód służbowy przyznawany jest pracownikowi ze względu na pozycję w strukturze organizacyjnej.

### III. NADZÓR NAD POLITYKĄ WYNAGRADZANIA

1. Nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania w Banku pełnią:
  - a) Walne Zgromadzenie - dokonuje corocznie oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku,
  - b) Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A. - zatwierdza Politykę i sprawuje nadzór nad jej przestrzeganiem,
  - c) Komitet Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. - monitoruje realizację Polityki.
2. Nadzór nad zgodnością działalności Banku z przepisami dotyczącymi Polityki zmiennych składników wynagrodzeń sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

### IV. RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W BANKU W 2015 ROKU

1. Polityka wynagradzania w Banku jest zgodna ze strategią, wartościami oraz apetytem na ryzyko Banku, a także wspiera długoterminowe interesy Banku oraz jego klientów. Ponadto promuje i wspiera proces efektywnego zarządzania ryzykiem, w celu utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku oraz opiera się na zarządzaniu wynikami pracy, które jest kluczowym procesem biznesowym, łączącym cele indywidualne z długookresową strategią biznesową i zapewniającym stabilny rozwój.
2. W 2015 r. cele polityki wynagrodzeń nie uległy zmianie. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji otrzymał dwukrotnie informację o poziomie wynagrodzeń rynkowych w odniesieniu do wynagrodzeń pracowników ING Banku Śląskiego S.A. przygotowaną

na bazie raportów firmy Hay Group (edycja jesienna i wiosenna). 1 listopada 2015 r. dokonano zmian tablic wynagrodzeń zasadniczych oraz przeprowadzono podwyżkę wynagrodzeń. Zmiany te miały na celu dostosowanie płac do poziomu rynkowego.

3. Dokonano rozliczenia premii pracowników zajmujących stanowiska kierownicze zgodnie z zasadami Polityki zmiennych składników wynagrodzeń:

- a) ustalono wynagrodzenie zmienne za 2014 r. oraz przyznano część nieodroczoną premii,
- b) na podstawie pozytywnego wyniku weryfikacji oceny z uwzględnieniem ryzyka ex post i testu kapitału, przyznano odpowiednią część odroczonego wynagrodzenia zmiennego za lata 2012 i 2013.

Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której część gotówkowa premii za lata 2012, 2013, 2014, została wypłacona w 2015 r., natomiast część przypadająca w akcjach fantomowych ING Banku Śląskiego S.A. została przyznana i podlega rocznemu okresowi przetrzymania.

4. Uwzględniając kryteria ilościowe i jakościowe Rozporządzenia RTS rozszerzono Wykaz stanowisk kierowniczych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku obowiązujący od 1 stycznia 2015 r.
5. Dostosowano treść Polityki zmiennych składników wynagrodzeń do postanowień Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi.
6. W 2015 r. odbyło się 6 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 1 w trybie obiegowym.
7. Polityka wynagradzania pracowników w Banku w 2015 r. była przedmiotem kontroli wewnętrznych i zewnętrznych:
- a) wewnętrzny audyt procesu wynagrodzeń i oceny wyników osób zajmujących stanowiska kierownicze mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku.  
Audyt nie zidentyfikował ryzyk w obszarach podlegającym kontroli i tym samym potwierdził adekwatność i efektywność mechanizmów kontrolnych dla procesu wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze,
  - b) kontrola Komisji Nadzoru Finansowego.  
Przedmiotem kontroli były zasady polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku ze szczególnym uwzględnieniem członków Zarządu. Inspekcja nie wykazała nieprawidłowości w kontrolowanych obszarach.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2015 r. Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.