

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

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

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

1. Polityka wynagradzania opiera się na zarządzaniu wynikami pracy oraz wspiera:
  - a) realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów,
  - b) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem w celu utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą ING Banku Śląskiego S.A. apetyt na ryzyko,
  - c) proces przyciągania, motywowania i zatrzymywania utalentowanych pracowników, a także ich rozwój, traktując wszystkich pracowników w sposób uczciwy.
2. Polityka wynagradzania ma na celu zapewnienie, że konflikty interesów związane z wynagradzaniem są identyfikowane i w sposób odpowiedni ograniczane. Jednym z elementów procesu przyznawania wynagrodzenia zmiennego są odpowiednie działania ograniczające ryzyko, tj. wielopoziomowy proces decyzyjny, jasne i transparentne zasady oceny wyników, które są komunikowane wszystkim pracownikom.
3. Wynagrodzenie kształtuje się w odniesieniu do zakresu zadań oraz poziomu odpowiedzialności zawartego w opisie stanowiska, który podlega wycenie zgodnie z metodologią Hay Group.
4. Bank co roku dokonuje przeglądu poziomu wynagrodzeń. Przedmiotem analizy są dane rynkowe - raporty płacowe oraz informacje gospodarczo-ekonomiczne. Decyzja o wysokości podwyżki pracownika podejmowana jest w głównej mierze w oparciu o pozycję jego wynagrodzenia zasadniczego w odpowiednim do kategorii zaszeregowania przedziale płacowym oraz wyniki oceny rocznej pracownika.
5. 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 dodatkowo płatnych 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 oraz zakres wykonywanych obowiązków.

### 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 2016 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 2016 roku cele polityki wynagrodzeń nie uległy zmianie.  
Komitet Wynagrodzeń i Nominacji otrzymał informację o poziomie wynagrodzeń rynkowych w odniesieniu do wynagrodzeń pracowników ING Banku Śląskiego S.A. przygotowaną na bazie raportów firmy Hay Group. Mając na uwadze wyniki przeglądu płacowego oraz ostatnią podwyżkę w listopadzie 2015 roku, Zarząd Banku podjął decyzję o uruchomieniu akcji podwyżkowej w roku 2017.

3. Dokonano rozliczenia premii pracowników zajmujących stanowiska kierownicze zgodnie z zasadami Polityki zmiennych składników wynagrodzeń:
  - a) ustalono wynagrodzenie zmienne za 2015 roku oraz przyznano część nieodroczonej 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, 2013 i 2014.

Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której dokonano wypłaty części nieodroczonej premii za 2015 rok oraz części odroczonej premii za lata 2014, 2013 oraz 2012 osób zajmujących stanowiska kierownicze mające wpływ na profil ryzyka Banku. Tym samym nastąpiło całkowite rozliczenie premii za rok 2012 dla osób zajmujących stanowiska kierownicze.

4. Uwzględniając kryteria ilościowe i jakościowe Rozporządzenia RTS rozszerzono Wykaz stanowisk kierowniczych mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku obowiązujący od 1 stycznia 2016 roku. Z uwagi na zmiany w strukturze organizacyjnej Banku w trakcie roku 2016 dokonano dodatkowej aktualizacji Wykazu.
5. Dostosowano treść Polityki zmiennych składników wynagrodzeń do postanowień Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi oraz ustawy Prawo Bankowe.
6. W 2016 roku odbyło się 6 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 6 w trybie obiegowym. Skład Komitetu oraz jego Regulamin dostosowano do wymogów regulacji EBA, zgodnie z którymi większość jego członków w tym Przewodniczący spełniają kryteria niezależności.
7. Polityka wynagradzania pracowników w Banku w 2016 roku była przedmiotem wewnętrznego audytu procesu wynagrodzeń i oceny wyników osób zajmujących stanowiska kierownicze mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Audyt wskazał konieczność uregulowania warunków przyznawania odpraw pieniężnych. Jednostki HR powzięły odpowiednie działania regulacyjne, w konsekwencji których rekomendacja audytowa została zrealizowana. Ponadto audyt nie zidentyfikował innych istotnych ryzyk w obszarach podlegających kontroli i tym samym potwierdził adekwatność i efektywność mechanizmów kontrolnych dla procesu wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze.
8. Zwyczajne Walne Zgromadzenie, które miało miejsce 31 marca 2016 roku wprowadziło nową regulację dotyczącą wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej. Uchwałą nr 27 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia została przyjęta Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A., która doprecyzowała sposób wynagradzania, w szczególności w przypadku łączenia kilku funkcji w Radzie i jej Komitetach.
9. W 2016 roku zrealizowano projekt mający na celu wdrożenie do regulacji wewnętrznych Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, wchodzących w życie 1 stycznia 2017 roku.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2016 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.