

Sprawozdanie z oceny 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*.

W związku z wejście w życie 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, od 1 stycznia 2017 roku wdrożono nowy dokument - Politykę wynagradzania pracowników w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. Dokument określa kluczowe założenia kształtowania polityki wynagrodzeń stosowanej w celu przyciągania i utrzymania pracowników poprzez zapewnianie konkurencyjnego rynkowo poziomu wynagrodzeń oraz definiuje składniki wynagrodzeń.

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

1. Polityka wynagradzania opiera się na zarządzaniu wynikami pracy oraz wspiera:
 - 1) realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów,
 - 2) 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,
 - 3) 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. ING Bank Śląski S.A. nie przewiduje żadnej formy wynagrodzenia, która mogłaby stanowić dla pracowników zachętę do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku przy jednoczesnym działaniu na szkodę klientów.
4. Zasady wynagradzania osób działających w imieniu Banku nie stanowią zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka niewłaściwej sprzedaży produktów.
5. Wynagrodzenie kształtuje się w odniesieniu do zakresu zadań oraz poziomu odpowiedzialności zawartego w opisie stanowiska, który podlega wycenie zgodnie z metodologią Hay Group.
6. 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.
7. 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.

W ramach prowadzonych prac nad uatrakcyjnieniem oferty banku w roku 2017 przeprocesowano uzupełnienie pakietu świadczeń dodatkowych o świadczenia w ramach programu kafeterijnego. Program dla pracowników został uruchomiony począwszy od 1 stycznia 2018 roku.

III. NADZÓR NAD POLITYKĄ WYNAGRADZANIA

1. Nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania w Banku pełni:
 - 1) Walne Zgromadzenie - dokonuje corocznie oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku,
 - 2) Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A. - zatwierdza Politykę i sprawuje nadzór nad jej przestrzeganiem,
 - 3) Komitet Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. - monitoruje realizację Polityki.
 - 4) Funkcje kontrolne aktywnie uczestniczą i współpracują w przeglądzie polityki wynagrodzeń Banku w celu zapewnienia jej spójności ze strategią i ramami zarządzania ryzykiem, a także dokonują oceny prawidłowości bazy kapitałowej oraz spełnienia warunków koniecznych do uruchomienia puli premiowej
2. Polityka wynagradzania podlega corocznemu niezależnemu audytowi wewnętrznemu.
3. 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 2017 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, łączącym cele indywidualne z długookresową strategią biznesową i zapewniającym stabilny rozwój.
2. W 2017 roku cele polityki wynagrodzeń nie uległy zmianie. ING Bank Śląski S.A. kontynuował dotychczasową politykę wynagrodzeń, której zadaniem jest efektywne wspieranie celów strategicznych.
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, Zarząd Banku podjął decyzję o uruchomieniu akcji podwyżkowej od kwietnia 2017 roku. W ramach przyjętych założeń z dniem 1 września 2017 roku. przeprowadzono w Banku kolejny proces podwyżek wynagrodzeń zasadniczych, który miał na celu dostosowanie płac do poziomu rynkowego. Jednocześnie zaktualizowano tablice wynagrodzeń ustalając płacę minimalną w Banku na poziomie 4.000 zł brutto.
3. Dokonano rozliczenia premii pracowników zajmujących stanowiska kierownicze zgodnie z zasadami Polityki zmiennych składników wynagrodzeń:
 - a) ustalono wynagrodzenie zmienne za 2016 rok 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 2013, 2014 i 2015.

Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której dokonano wypłaty części nieodroczonej premii za 2016 rok oraz części odroczonej premii za lata 2015, 2014 oraz 2013 osób zajmujących stanowiska kierownicze mające wpływ na profil ryzyka Banku. Tym samym nastąpiło całkowite rozliczenie premii za rok 2013 dla osób zajmujących stanowiska kierownicze.

Od 2017 roku w stosunku do wszystkich pracowników wprowadziliśmy system rocznego rozliczania celów oraz wdrożyliśmy nowy system ocen - STEP UP, który w intuicyjny sposób łączy ocenę wyników pracy, kreację silnej kultury organizacyjnej oraz nasze ambicje.

4. Na rok 2017 wdrożono zmianę *Metodologii aktualizacji Wykazu Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.* w konsekwencji wprowadzenia jednolitego podejścia do identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji finansowej (zgodnie z wytycznymi 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). Dotychczas w Banku przeprowadzana była aktualizacja Wykazu Identified Staff zgodnie z ujednoliconą metodologią (połączenie kryteriów Uchwały KNF oraz Rozporządzenia RTS). Nowe podejście dotyczące procesu identyfikacji zakłada coroczną aktualizację kryteriów kwalifikujących pracowników jako IDS. Aktualizacja samego Wykazu prowadzona jest na bieżąco przez jednostki HR.
5. W roku 2017 dostosowano treść Polityki zmiennych składników wynagrodzeń do zmiany:
 - a) *Metodologii aktualizacji Wykazu Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.* na 2017 rok,
 - b) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo Bankowe w zakresie art. 142 (Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 listopada 2016 roku) dotyczące korekty ryzyka ex ante i weryfikacji oceny z uwzględnieniem ryzyka ex post.
6. W 2017 roku odbyło się 6 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 4 w trybie obiegowym.
4. Polityka wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku w Banku w 2017 roku była przedmiotem wewnętrznego audytu procesu wynagrodzeń i oceny wyników osób zajmujących stanowiska kierownicze mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Audyt nie zidentyfikował istotnych ryzyk w obszarach podlegających kontroli i tym samym potwierdził adekwatność i efektywność mechanizmów kontrolnych dla procesu wynagradzania osób zajmujących stanowiska kierownicze.
5. Zwyczajne Walne Zgromadzenie, które miało miejsce 21 kwietnia 2017 roku Uchwałą Nr 29 przyjęło zmiany do Polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. Zmiana doprecyzowała sposób wynagradzania, w szczególności w przypadku łączenia kilku funkcji w Radzie i jej Komitetach.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2017 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.