

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W ODNIESIENIU DO CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ ING BANKU ŚLĄSKIEGO S.A.

Uchwała Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ING Banku Śląskiego S.A.
nr 34 z dnia 7 kwietnia 2022 r.

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	3
II.	CEL POLITYKI	3
III.	POSTANOWIENIA KOŃCOWE	4

I. WPROWADZENIE

1. *Polityka różnorodności w odniesieniu do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.*, zwaną dalej *Polityką*, została opracowana z uwzględnieniem:
 - a) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe z późniejszymi zmianami
 - b) Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 7 maja 2018 r. w sprawie szczegółowego zakresu zadań komitetu do spraw nominacji w bankach istotnych
 - c) , Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego („EUNB”) z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje - EBA/GL/2021/06,
 - d) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, zwanej dalej *Rekomendacją Z*.
2. Poprzez określone w *Polityce* zasady i wytyczne opisujące zasady zróżnicowania w składzie Zarządu i Radzie Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A., *Polityka* definiuje strategię banku w zakresie zróżnicowania w odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej i Zarządu (w dalszej części *Polityki* zwane również organami zarządzającymi).

II. CEL POLITYKI

1. *Polityka* ma na celu:
 - 1) dotarcie do szerokiego zakresu kompetencji przy powoływaniu członków Rady Nadzorczej i Zarządu, aby pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia oraz umożliwić wydawanie niezależnych opinii i rozsądnych decyzji w ramach organu;
 - 2) zapewnienie wysokiej jakości realizacji zadań przez organy zarządzające, poprzez wybór kompetentnych osób do pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej oraz Zarządzie, stosując w pierwszej kolejności obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.
2. W zakresie kryteriów merytorycznych strategia zróżnicowania zapewnia wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, adekwatne do pełnionych przez nie funkcji i powierzonych im obowiązków, które dopełniają się na poziomie całego składu Zarządu i Rady Nadzorczej. Kryteria te podlegają weryfikacji w procesie oceny adekwatności opisanym w *Polityce oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w ING Banku Śląskim S.A.* Ponadto *Polityka różnorodności* obejmuje i wykorzystuje do osiągnięcia najlepszych rezultatów różnice, które oprócz wiedzy, kompetencji i doświadczenia zawodowego, wynikają z:
 - 1) płci,
 - 2) wieku.
3. Podejmując decyzję w ramach powoływania członków organów zarządzających, Bank bierze pod uwagę fakt, iż bardziej zróżnicowane organy zarządzające sprzyjają konstruktywnemu sprzeciwowi i dyskusji w oparciu o różne punkty widzenia. W odniesieniu do wyboru członków Rady Nadzorczej i Zarządu *Polityka* jest realizowana w procesach określonych w:
 - 1) *Polityce oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w ING Banku Śląskim S.A.*,
 - 2) *Polityce powoływania, wprowadzania w obowiązki i odwoływania członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.*
 - 3) *Polityce powoływania, wprowadzania w obowiązki i odwoływania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.*

4. Polityka zakłada dążenie do zapewnienia reprezentantów obu płci w procesach doboru oraz planowania sukcesji, z uwzględnieniem przepisów o równym traktowaniu w zakresie nawiązywania stosunku pracy.
5. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. (zwany dalej Komitetem) określa wartość docelową reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej płci w Zarządzie Banku i Radzie Nadzorczej oraz przyjmuje plan zmierzający do osiągnięcia wartości docelowej.
6. Wartość docelowa, o której mowa w ust. 5 jest ustalana stosownie do długości kadencji Rady Nadzorczej i Zarządu Banku tj. raz na cztery kolejne pełne lata obrotowe liczone od początku kadencji danego organu. Wartość ta jest corocznie weryfikowana na podstawie raportów przygotowywanych przez jednostki HR i przedstawianych Komitetowi nie później niż do 30 czerwca każdego roku kalendarzowego. W przypadku gdy wartość docelowa nie została osiągnięta, Bank udokumentuje powody, środki, które zostaną podjęte, oraz terminy podjęcia takich środków, aby zapewnić osiągnięcie wartości docelowej.
7. Ustalając wartość docelową Komitet bierze pod uwagę wyniki analizy porównawczej w zakresie zróżnicowania opublikowanej przez właściwe organy, EUNB lub inne odpowiednie organy lub organizacje międzynarodowe.
8. Bank nie będzie powoływać członków organów wyłącznie w celu zwiększenia stopnia zróżnicowania ze szkodą dla funkcjonowania i odpowiedzialności organu jako całości lub odpowiedzialności pojedynczych członków.

III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Corocznie Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu do zatwierdzenia informację na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej.
2. Zmiany w Polityce są zatwierdzane przez Radę Nadzorczą na podstawie rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji, a następnie uchwalane przez Walne Zgromadzenie