

**Sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania
w ING Banku Śląskim S.A. w roku 2022**

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

W ING Banku Śląskim S.A. główne zasady polityki wynagradzania zostały sformułowane w funkcjonującej od 2017 roku *Polityce 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.

Doprecyzowanie zasad wynikających z Polityki znajdujemy w pozostałych regulacjach funkcjonujących w ING Banku Śląskim S.A., które odnosząc się do polityki wynagradzania:

1. Polityka zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.
2. Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.
3. Regulamin wynagradzania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.
4. Regulamin wynagradzania pracowników ING Banku Śląskiego S.A. z załącznikami:
 - 1) Regulaminem oceny pracowników ING Banku Śląskiego S.A. (Step Up),
 - 2) Regulaminem oceny Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.

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

1. Polityka wynagradzania opiera się na zarządzaniu wynikami pracy oraz:
 - 1) wspiera realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów,
 - 2) wspiera 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) jest neutralna pod względem płci co oznacza niestwarzanie warunków do nieuzasadnionego uprzywilejowania którejś z płci w zakresie zatrudnienia, rozwoju kariery, awansów oraz przyznawania i wypłaty wynagrodzenia.
2. Polityka wynagradzania pozostaje w spójności z przyjętą w Banku na dany okres strategią zrównoważonego rozwoju oraz wspiera społeczną odpowiedzialność biznesu, co znajduje odzwierciedlenie w celach wyznaczanych pracownikom na dany rok. Jednocześnie Polityka nie wspiera działań niezgodnych ze zrównoważonym rozwojem.
3. 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 wyznaczania celów oraz oceny wyników, które są komunikowane wszystkim pracownikom.



4. 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.
5. Zasady wynagradzania osób działających w imieniu Banku nie stanowią zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka niewłaściwej sprzedaży produktów.
6. Wynagrodzenie kształtuje się w odniesieniu do zakresu zadań oraz poziomu odpowiedzialności zawartego w opisie stanowiska, który podlega wycenie zgodnie z metodologią Hay Group.
7. 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.
8. System wynagradzania jest jawny i transparentny, a jego zasady są komunikowane wszystkim pracownikom Banku.
9. W odniesieniu do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu funkcjonująca polityka jest zgodna z wartościami i długoterminowymi interesami ING Banku Śląskiego S.A, a tym samym sprzyja skutecznemu zarządzaniu ryzykiem Banku oraz stabilności spółki. Jednocześnie polityka wspiera zrównoważony rozwój banku, rozumiany jako działania w istotnych dla społeczeństwa i gospodarki obszarach oraz odpowiedzialność i troskę o efekty tych działań, który stanowi nieodłączny element strategii biznesowej. Sposobami realizacji tych celów są w szczególności:
 - 1) wprowadzenie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, których ostateczna wysokość uzależniona jest od wyników Banku,
 - 2) powiązanie wysokości wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ze średnim wynagrodzeniem pozostałych pracowników Banku,
 - 3) uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń Członków Zarządu od spełniania przez Bank określonych wymogów kapitałowych,
 - 4) uwzględniania w celach niefinansowych ustalanych corocznie przez Radę Nadzorczą dla Członków Zarządu kryteriów wynikających z przyjętej Strategii zrównoważonego rozwoju.

Szczegóły odnoszące się do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. znajdują się w Sprawozdaniu sporządzanym zgodnie z przepisami art. 90g ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółki publicznej.

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.

W skład wynagrodzenia zmiennego wchodzi premia roczna, która dla każdego pracownika jest ustalana na podstawie oceny zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników z uwzględnieniem kryteriów ilościowych i jakościowych. W ramach wynagrodzenia zmiennego pracownicy mogą również otrzymać dodatkowo indywidualną nagrodę pieniężną, której celem



jest uznanie i docenienie pracowników osiągających ponadprzeciętne wyniki w pracy oraz odznaczających się szczególnym potencjałem.

4. Dla grupy pracowników zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku obowiązują odrębne zasady dotyczące wynagrodzeń zmiennych określone w *Polityce zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.* Polityka ta określa składniki wynagrodzenia zmiennego, jakie mogą być przyznawane Identified Staff oraz zasady wypłaty tego wynagrodzenia.

Do najważniejszych z nich należą:

- 1) do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe oraz kryteria skorygowane o ryzyko, przy czym kryteria niefinansowe stanowią minimum 50% wszystkich celów z wyłączeniem osób odpowiedzialnych za funkcje kontrolne,
 - 2) dla osób odpowiedzialnych za funkcje kontrolne nie stosuje się kryteriów finansowych. Cele dla tych osób wynikają z pełnionych przez nie funkcji i nie są powiązane z wynikami uzyskiwanymi w kontrolowanych przez nie obszarach,
 - 3) odroczenie części wynagrodzenia zmiennego, która rozliczana jest w pięciu częściach w okresie weryfikacji efektów pracy, by ocenić wpływ działań pracowników na długoterminowe wyniki Banku,
 - 4) przyznanie części wynagrodzenia zmiennego (co najmniej 50%) w instrumentach finansowych, przy czym od 1 lipca 2022 podstawowym instrumentem stała się akcja własna (wcześniej akcja fantomowa),
 - 5) w celu zapewnienia długoterminowej stabilności ING Banku Śląskiego S.A. oraz dalszego wzmocnienia związku między minimalnymi standardami w zakresie zarządzania ryzykiem, a indywidualnym wynagrodzeniem od 2019 roku funkcjonuje *Procedura dotycząca wymogów ryzyka dla Identified Staff w roli Risk Taker*. Procedura umożliwia członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za obszar ryzyka podjęcie decyzji o zastosowaniu wskaźnika korekty wynagrodzenia zmiennego. Zgodnie z wymogami każdy Identified Staff w roli Risk Taker w Banku otrzymuje pisemną informację wskazującą określone wymogi ryzyka na dany rok kalendarzowy. Po upływie roku dokonywana jest ocena spełnienia wymogów ryzyka a wynik tej oceny może obniżyć wysokość wynagrodzenia zmiennego pracownika, jeżeli wymogi ryzyka nie zostały spełnione.
5. Świadczenia dodatkowe w ramach polityki wynagradzania Banku obejmują pakiet benefitów i działań wellbeingowych skupionych wokół czterech filarów: Zdrowie, Aktywność, Energia i Finanse.

III. NADZÓR NAD POLITYKĄ WYNAGRADZANIA

1. Nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania w Banku pełnią:
 - 1) Walne Zgromadzenie:
 - a) dokonuje corocznie oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku
 - b) uchwała zmiany do Polityki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.
 - c) opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
 - 2) Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A.:



- a) zatwierdza Politykę wynagradzania pracowników w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. oraz Politykę zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.,
 - b) sprawuje nadzór nad przestrzeganiem powyższych Polityk,
 - c) przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku i sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
- 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. 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 2022 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. Podwyżki wynagrodzeń

W 2022 roku ING Bank Śląski S.A. kontynuował dotychczasową politykę wynagrodzeń, której zadaniem jest efektywne wspieranie celów strategicznych i systematyczne dostosowywanie płac do poziomu rynkowego z uwzględnieniem wyzwań jakie stawiała aktualna sytuacja rynkowa i gospodarcza związana z wojną w Ukrainie, kryzysem ekonomicznym oraz rosnącą inflacją.

Standardowo przeprowadzony został coroczny przegląd wynagrodzeń pracowników ING Banku Śląskiego S.A. 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 2022 roku.

Podwyżki miały zarówno charakter automatyczny, jak i uznaniowy. Łączny budżet podwyżkowy wyniósł 9 procent funduszu wynagrodzeń zasadniczych. Główne założenia akcji podwyżkowej objęły: podwyższenie minimalnego wynagrodzenia do kwoty 4.500 zł brutto (na pełny etat) oraz wprowadzenie jednej tablicy wynagrodzeń zasadniczych w miejsce dotychczasowych dwóch.

Tym samym odeszliśmy od dotychczasowej polityki, która opierała się na regionalizacji płac w odniesieniu do poziomu rynkowego. Zmiana ta podyktowana była faktem, że okres pandemii znacznie zmienił model pracy. Obecnie w banku funkcjonuje model hybrydowy, a praca może być świadczona z różnych miejsc, niezależnie od tego, gdzie znajduje się stacjonarne biuro. W nowej tablicy wynagrodzeń zasadniczych zwiększone zostały kwoty wynagrodzeń minimalnych i maksymalnych niemal w każdej kategorii zaszerzegowania, a tablica objęła zasięgiem pracowników zatrudnionych na terenie całej Polski.



W trakcie roku przeprowadziliśmy proces dostosowania wynagrodzeń do poziomu rynkowego dla pracowników obszaru IT i kluczowych pracowników o wysokich kompetencjach. Zmiany wynagrodzeń dla tych grup pracowników zrealizowaliśmy na przełomie III i IV kwartału 2022 roku.

3. Premia roczna pracowników

Rok 2022 to kolejny rok funkcjonowania rocznego systemu rozliczania celów Step up, który łączy ocenę wyników pracy, kreację silnej kultury organizacyjnej oraz nasze ambicje. Ocena wyników pracy bezpośrednio przekłada się na wypłatę premii dla pracowników. Zgodnie z Regulaminem oceny pracowników ING Banku Śląskiego S.A. (Step Up) Zarząd Banku ustalił w porozumieniu z Radą Nadzorczą wysokość puli na wynagrodzenia zmienne pracowników. Na podstawie ustalonej wysokości Zarząd, w porozumieniu z Radą Nadzorczą, podjął decyzję o zastosowaniu wskaźnika korygującego potencjały premiowe, co w efekcie przełożyło się na zwiększenie wysokości premii o 10 procent. Zastosowanie wskaźnika korygującego wynikało głównie z bardzo dobrych wyników finansowych banku. W lutym 2022 została wypłacona premia dla pracowników banku w ramach rezerwy utworzonej na ten cel.

4. Premia roczna Identified Staff

W marcu 2022 roku dokonano rozliczenia premii pracowników zajmujących stanowiska Identified Staff zgodnie z zasadami *Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.*:

- 1) ustalono wynagrodzenie zmienne za 2021 rok oraz przyznano część nieodroczoną premii,
- 2) na podstawie pozytywnego wyniku weryfikacji oceny z uwzględnieniem ryzyka ex post i testu kapitału, przyznano odpowiednią część odroczonego wynagrodzenia zmiennego za lata 2017, 2018 i 2019.

Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której dokonano wypłaty części nieodroczonej premii za 2021 rok oraz części odroczonej premii za lata 2017, 2018 i 2019 osób zajmujących stanowiska mające wpływ na profil ryzyka Banku. Dla wynagrodzenia zmiennego dla Identified Staff zastosowano, analogiczny jak w przypadku pozostałych pracowników, wskaźnik korygujący potencjały premiowe.

5. Zmiana programu motywacyjnego dla Identified Staff

Zgodnie z Uchwałą Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Uchwałą nr 29 z dnia 7 kwietnia 2022 roku w Banku ustanowiono program motywacyjny skierowany do osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku zatrudnionych w Banku oraz w spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Banku i podlegających obowiązkowi konsolidacji, z wyłączeniem ING Banku Hipotecznego S.A.

Nowy program zastąpił dotychczasowe rozwiązanie, które przewidywało wypłatę części wynagrodzenia zmiennego w instrumencie finansowym, którym była akcja fantomowa. Program wszedł w życie od 1 lipca 2022 roku, a osoby objęte tym rozwiązaniem otrzymały stosowne aneksy do umów o pracę. Za okres od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 30 czerwca 2022 roku, zmienna część wynagrodzenia wypłacona zostanie w akcjach fantomowych, na zasadach określonych w dotychczasowym programie i w akcjach własnych, na zasadach określonych w nowym programie, proporcjonalnie do okresu obowiązywania dotychczasowego i nowego programu w okresie od dnia 1 lipca 2022 roku do dnia 31 grudnia 2022 roku. Pierwszym pełnym okresem oceny, za który zmienna część wynagrodzenia wypłacona zostanie w oparciu o akcje własne będzie okres od 1 stycznia 2023 roku do dnia 31 grudnia 2023 roku.

Warunkiem działania Programu będzie pozyskanie z rynku odpowiedniej liczby akcji własnych. W przypadku gdy z jakichkolwiek względów skup akcji z rynku będzie faktycznie niewykonalny lub nie będzie możliwy bez nadmiernych trudności lub w założonym harmonogramie, na potrzeby



dalszej realizacji zobowiązań Banku wynikających z Programu, Zarząd Banku, za zgodą Rady Nadzorczej, może podjąć decyzję o zastąpieniu akcji własnych innym instrumentem finansowym, którego wartość uzależniona jest od wartości akcji Banku lub dokonaniu realizacji zobowiązań Banku wynikających z Programu w inny sposób realizujący jego cele.

Prawa do akcji fantomowych przyznane przed datą początkową realizacji nowego programu będą realizowane na dotychczasowych zasadach. W szczególności, odroczone części wynagrodzenia przyznanego w akcjach fantomowych nie będą podlegać konwersji na akcje własne.

6. Hybrydowy model pracy

Od marca 2022 roku w Banku wprowadziliśmy na stałe hybrydowy model pracy, który zakłada realizację zadań służbowych naprzemiennie z biura oraz z domu. W grudniu 2022 roku, analogicznie jak rok wcześniej, wypłaciliśmy naszym pracownikom świadczenie finansowe związane z tym modelem pracy w postaci dodatku adaptacyjnego w kwocie 1.500 zł brutto. Kwota dodatku została wypłacona dla wszystkich uprawnionych w tej samej wysokości, niezależnie od wymiaru etatu. W stosunku do roku ubiegłego zdecydowaliśmy o zwiększeniu kwoty dodatku o 300 zł brutto. Dodatek stanowi częściową rekompensatę pracownikom wydatków związanych z pracą zdalną. Ponownie wsparliśmy każdego pracownika w organizacji domowego biura, ponieważ dodatek wypłacono również pracownikom, którzy ze względu na specyfikę swoich obowiązków nie pracują na co dzień zdalnie. Dodatek otrzymali wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę według stanu na 31 grudnia 2022 roku. Z wypłaty wyłączone zostały osoby: przebywające na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i bezpłatnych (w tym sabbatical), a także osoby, z którymi kończyliśmy współpracę. Osoby powracające z długotrwałych nieobecności oraz zatrudnione w ciągu 2023 roku otrzymają dodatek przeliczony proporcjonalnie, począwszy od miesiąca powrotu do pracy lub miesiąca zatrudnienia. Weryfikacja uprawnionych osób oraz wypłata dodatku będzie odbywała się po zakończeniu danego kwartału.

7. Świadczenie dodatkowe

Ofertę świadczeń dodatkowych budujemy wokół czterech filarów (Zdrowie, Energia, Aktywność i Finanse), które definiują holistyczne podejście do oferowanego pracownikom pakietu uzupełniającego wynagrodzenie stałe i zmienne.

W roku 2022 skupiliśmy się na komunikacji i edukacji pracowników na temat oferty benefitowej i wellbeingowej, z uwagi na fakt że Bank oferuje bardzo szeroki wachlarz produktów, z których pracownicy nie korzystają. W tym celu zorganizowaliśmy cykl spotkań z pracownikami w formie warsztatów, podczas których rozmawialiśmy o naszej ofercie i uzyskiwaliśmy informacje zwrotną odnośnie oczekiwań. Łącznie w 37 spotkaniach wzięło udział około 1.400 pracowników z różnych obszarów banku. Efektywność spotkań zdecydowała o kontynuowaniu cyklu również w kolejnym roku. Ponadto w celu poprawienia przejrzystości i dostępności do wiedzy o ofercie, przebudowaliśmy stronę intranetową aby umożliwić pracownikom intuicyjne dotarcie do potrzebnych informacji. Strona opiera się na informacjach pogrupowanych zgodnie ze zdefiniowanymi filarami.

1) Zdrowie

Celem, który realizujemy w ramach filaru Zdrowie jest:

- zapewnienie każdemu pracownikowi dostępu do wysokiego standardu usług medycznych (wraz z pakietem stomatologicznych i ofertą programów refundacyjnych),
- udostępnienie pracownikom programów związanych z profilaktyką, w tym oferta kompleksowego profilaktycznego przeglądu zdrowia, szczepień na gripę oraz program profilaktyki onkologicznej z unikatową możliwością wzięcia udziału w akcji Badamy Geny.



W ramach filaru Zdrowie działań w roku 2022:

- wprowadziliśmy jednakowy dla wszystkich pracowników standard profilaktycznego przegląd stanu zdrowia i zachęcaliśmy pracowników do korzystania z oferty. Naszym celem na rok 2022 było uzyskanie liczby 1.200 pracowników biorących udział w profilaktycznym przeglądzie zdrowia. Cel przekroczyliśmy o 47%, ponieważ z przeglądu skorzystało prawie 1.800 osób,
- rozpoczęliśmy akcję dofinansowania do szczepień przeciwko HPV dla dzieci w wieku 9-18 lat. W ramach tej akcji zaszczepiło się już 180 dzieci, a akcja pozostanie z nami na dłużej,
- w ramach Programu Profilaktyki Onkologicznej Bank współpracuje z renomowanymi ośrodkami diagnostycznymi i terapeutycznymi na terenie Polski. W tym roku już po raz trzeci zaproponowaliśmy pracownikom dofinansowanie do badań genetycznych oceniających ryzyko zachorowania na raka w programie „Badamy geny w ING”. Ogółem z badań skorzystało łącznie ponad 1.600 osób,
- Bank w całości pokrył koszt podwyżki cen pakietów medycznych dla pracowników, o którą zawnioskował dostawca. Początkowo wnioskowano o 59%, jednak w procesie negocjacji udało się finalnie obniżyć podwyżkę do 47,5% oraz rozbić ją na 2 etapy: od grudnia 2022 (33%) oraz od kwietnia 2023 (14,5%).

2) Energia

Naszym celem w ramach filaru Energia jest zapewnienie pracownikom wsparcia psychologicznego. Nasze sztandarowe produkty to dodatkowe płatne dni wolne od pracy (na szczególne okazje, odpoczynek, wolontariat czy opiekę nad najbliższymi), oferta dedykowana dla dzieci pracowników, opieka psychologiczna oraz wsparcie w trudnych życiowych sytuacjach.

Pakiet benefitów zawiera szereg dodatkowych dni wolnych od pracy znacznie wykraczających poza ramy ustawowe w postaci dodatkowych dni wolnych z okazji urodzenia dziecka czy ślubu (w wymiarze wyższym, niż określony w przepisach prawa). Unikatowym produktem w ofercie dni wolnych jest Dzień Wolny dla Rodziny, który pracownicy mogą wykorzystywać w całości lub godzinowo w zależności od potrzeb.

Wspieramy również rodziców oferując:

- dodatkowy płatny urlop macierzyński w wymiarze 10 dni,
- dodatkowy płatny urlop ojcowski w wymiarze 5 dni,
- możliwość skorzystania z 2 dni opieki nad dzieckiem w wieku do 18 lat.

Osobny pakiet dodatkowych dni wolnych dedykujemy sytuacjom życiowym związanym niepełnosprawnością i są to:

- 5 dni urlopu w roku dla rodziców dziecka z orzeczeniem o niepełnosprawności,
- 2 dni wolne dla pracowników opiekujących się niepełnosprawnymi członkami rodziny,
- 3 dni wolne dla pracowników z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności.

Dodatkowe dni wolne, do których pracownicy mają prawo to:

- dni wolnych w nagrodę, nawet do 5 dni w roku kalendarzowym,
- dzień wolny dla pracowników pracujących w zmianowym systemie czasu pracy (czyli w porze nocnej, niedzielę i święta),
- sabbatical rozumiany jako dłuższa przerwa w pracy na regenerację sił lub doksztalcenie,
- dodatkowy dzień wolny z tytułu jubileuszu.

W roku 2022 skupiliśmy się na zdrowiu mentalnym z uwagi na okoliczności, które w naszej ocenie determinowały działania związane z koniecznością wsparcia psychologicznego



pracowników (okres po pandemii oraz wojna w Ukrainie). W ramach tych działań podejmowaliśmy następujące aktywności:

- wsparcie psychologiczne – zorganizowaliśmy cykl webinarów i spotkań z ekspertami z zakresu psychologii, którzy wyjaśnili, jak działa nasz umysł w czasie kryzysu oraz jak powstają i wpływają na nas lęk i złość. Zorganizowaliśmy też indywidualne konsultacje dla managerów i zespołów, które organizowaliśmy w oparciu o zgłaszane trudności i zapotrzebowanie,
- Platforma Zdrowia Mentalnego – udostępniliśmy naszym pracownikom dedykowaną platformę pomagającą wspierać zdrowie psychiczne. Umożliwia ona korzystanie z materiałów psychoedukacyjnych takich jak webinary oraz podcasty ale również zapewnia nielimitowane czaty z psychologami, terapeutami oraz coachami. Każdy pracownik może również całkowicie za darmo korzystać z terapii online prowadzonej poprzez platformę,
- kontynuowaliśmy działanie Pomarańczowej Infolinii – to dedykowana anonimowa infolinia obsługiwana przez dyplomowanych psychologów, którzy zapewniaли możliwość rozmowy o samopoczuciu, obawach, czy problemach. Z wsparcia mogą skorzystać wszyscy pracownicy ING wraz z osobami najbliższymi.

Dodatkowo w 2022 roku organizowaliśmy specjalne wydarzenia dedykowane dla dzieci pracowników:

- Dzień Dziecka w naszych biurach w Katowicach i Warszawie, w trakcie którego dzieci pracowników z całej Polski miały możliwość wzięcia udziału w licznych warsztatach, atrakcjach i konkursach. Nie zabrakło również prezentów dla każdego odwiedzającego.
- Mikołajki, z okazji których w grudniu wszyscy rodzice otrzymali doładowanie swojego konta w kafeterii w kwocie 50 zł na dziecko.

3) Aktywność

W ramach filaru Aktywność naszym celem jest zachęcanie pracowników do aktywności fizycznej. Nasze sztandarowe produkty to:

- realizowane od 2017 roku wydarzenie Biegnij Warszawo dla pracowników i ich rodzin, w którym w roku 2022 uczestniczyło prawie 4.000 uczestników,
- platforma Aktywni ING wdrożona od 2021 roku, która umożliwia udział w wyzwaniach sportowych. Dzięki aktywnej promocji i organizacji regularnych wyzwań sportowych rok 2022 zakończyliśmy z 1.200 aktywnych użytkowników. Stanowi to wzrost o 48%,
- Mocodajnia – zlokalizowana w naszej siedzibie w Katowicach kreatywna sala spotkań, gdzie organizowane są zajęcia dostosowane do zgłaszanych przez naszych pracowników potrzeb m.in. profilaktyka schorzeń kręgosłupa, redukcja poziomu stresu oraz napięcia mięśniowego.

Nowymi produktami wdrożonymi w roku 2022 był:

- Budżet sportowy – celem jego wdrożenia jest wspieranie pasji sportowych pracowników, promowanie zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej oraz promocja i utrwalanie wizerunku ING jako pracodawcy dbającego o promocję aktywności sportowej wśród pracowników. Pracownicy mogą wnioskować o refundację kosztów poniesionych w związku z opłatami startowymi, udziałem w ligach sportowych, wynajmem obiektów na cele treningowe,
- Turniej Piłkarski, w którym spotkało się 26 drużyn składających się z 240 piłkarzy i piłkarek i strzelono 253 bramek. Całe wydarzenie miało charakter charytatywny.



4) Finanse

Naszym celem w ramach filaru Finanse jest zabezpieczenie finansowe pracowników oraz edukacja finansowa. Sztandarowe produkty w tym filarze to:

- Pracowniczy Program Emerytalny, dzięki któremu bank umożliwia pracownikom gromadzenie dodatkowych środków na emeryturę a bank finansuje składkę podstawową,
- Ubezpieczenie grupowe na życie w dwóch towarzystwach ubezpieczeniowych. Rzeczywisty benefit stanowi możliwość skorzystania przez pracowników z wariantu ubezpieczenia sponsorowanego przez pracodawcę,
- Program kafeteryjny, który funkcjonuje w banku już od 2017 lat. Pracownicy mają dostęp do kart sportowych oraz elastycznej oferty świadczeń. Kafeateria jest dostępna dla wszystkich pracowników, a liczba przyznanych punktów jest uzależniona od poziomu wynagrodzenia pracownika.

W roku 2022 realizowaliśmy szereg akcji edukacyjnych oraz oferowaliśmy wsparcie pracowników wypłatami dodatków finansowych. W ramach tych działań:

- uruchomiliśmy Akademię Inwestowania, czyli cykl szkoleniowy o tematyce inwestowania dla osób, które posiadają podstawową wiedzę o finansach i chcą ją poszerzyć,
- wypłaciliśmy po raz kolejny naszym pracownikom dodatek adaptacyjny związany z wdrożeniem modelu hybrydowego,
- wypłaciliśmy naszym pracownikom dodatek osłonowy w kwocie 2.000 zł brutto. Dodatek ma na celu częściową rekompensatę opłat ponoszonych w zimowym okresie grzewczym, zwłaszcza w okresie kiedy zdecydowaliśmy o czasowym zamknięciu biura w Warszawie i Katowicach. Dodatek wypłacono w jednakowej wysokości dla wszystkich zatrudnionych.

8. Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

W 2022 roku stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w ING Banku Śląskim S.A. wyniósł 96%.

Podobnie jak za 2021 rok, wskaźnik został wyliczony dla wynagrodzeń całkowitych (stawka godzinowa) pracowników pozostających w zatrudnieniu na 31 grudnia 2022 roku, zgodnie ze sposobem raportowania na Giełdę Papierów Wartościowych. Metoda wyliczenia to średnia wynagrodzeń ważona liczebnością kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania pracowników. Pozostałe założenia przyjęte do kalkulacji obejmują: przeliczenie wynagrodzeń na pełny etat dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu, urocznienie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych niepełny rok 2022.

Wpływ na zmianę luki płacowej z 99% w 2021 roku do 96% w minionym roku miały przede wszystkim zmiany w strukturze zatrudnienia, a zwłaszcza przesunięcia pracowników pomiędzy kategoriami zaszeregowania (awanse) oraz wzrost liczby nowo zatrudnionych pracowników w 2022 roku, którzy nie byli uprawnieni do wypłaty premii za 2021 rok w 2022 roku.

9. Przegląd i aktualizacja regulacji

W ramach przeglądu regulacji wynagrodzeniowych zaproponowano zmiany do *Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.* wynikające z wdrożenia dwóch zaleceń Komisji Nadzoru Finansowego według protokołu poinspekcyjnego z 22 lutego 2022 roku (DIB-DIBZPK.7110.42.2021.13). Zmiany dotyczyły:



- 1) doprecyzowania celów o charakterze finansowym dla Identified Staff w zakresie kosztu ryzyka, kosztu kapitału i ryzyka płynności,
- 2) zmiany progów odnoszących się do zasady odroczenia premii rocznej dla Identified Staff.

10. Posiedzenia Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji

W 2022 roku odbyło się 7 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 2 w trybie obiegowym.

11. Inspekcje i kontrole

W okresie od 22 do 27 lipca 2022 roku Departament Audytu Wewnętrznego przeprowadził audyt procesu wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka ING Banku Śląskiego S.A. Celem audytu była ocena zaprojektowania i operacyjnej efektywności kluczowych wewnętrznych procedur kontrolnych związanych z procesem wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.

W wyniku audytu potwierdzono, że proces ustalania i wypłaty wynagradzania pracowników Banku (w tym osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku) jest uregulowany wewnętrznymi politykami wynagrodzeń, które są na bieżąco aktualizowane, nadzorowane oraz monitorowane przez Radę Nadzorczą wspieraną przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji. Audyt nie zidentyfikował istotnych ryzyk w obszarach podlegających kontroli i tym samym potwierdził adekwatność i efektywność mechanizmów kontrolnych dla procesu wynagradzania Identified Staff.

W roku 2022 finalizowaliśmy działania wynikające z prowadzonej w Banku w okresie od 11 października 2021 roku do 18 listopada 2021 roku inspekcji problemowej przez Komisję Nadzoru Finansowego. Inspekcja była elementem nadzoru bankowego sprawowanego przez Komisję.

Przedmiotem inspekcji był system kontroli wewnętrznej, w tym obowiązujące w Banku zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Komisja Nadzoru Finansowego w zakresie polityki wynagrodzeń zaleciła:

- 1) uwzględnienie w wynikach Banku przyjmowanych w celu określenia zmiennych składników wynagrodzenia kosztu ryzyka i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej, stosownie do wymogów przepisów § 27 *rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej*,
- 2) dokonanie analizy i aktualizację - z uwzględnieniem wyników tej analizy, w tym realnego poziomu wynagrodzeń osób objętych polityką zmiennych wynagrodzeń, tzw. szczególnie dużej kwoty wynagrodzenia zmiennego warunkującej odroczenie nie mniej niż 60% wynagrodzenia zmiennego, z uwzględnieniem wymogów przepisu § 25 ust. 3 pkt 8 *rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej*.

Zalecenia Komisji zostały zrealizowane w postaci aktualizacji zapisów w regulacjach wewnętrznych.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2022 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.

