

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
z dnia 8 marca 2024 roku

**Sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania
w ING Banku Śląskim S.A. w roku 2023**

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:
 - a) Regulaminem oceny pracowników ING Banku Śląskiego S.A. (Step Up),
 - b) Regulaminem oceny Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.

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

1. W roku 2023 Polityka nie uległa zmianie w stosunku do roku ubiegłego. Niezmiennie polityka wspierała realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów w tym strategię zrównoważonego rozwoju oraz społeczną odpowiedzialność biznesu, co znalazło odzwierciedlenie w celach wyznaczanych pracownikom na dany rok.
2. W odniesieniu do wynagrodzeń członków organów Banku - Rady Nadzorczej i Zarządu kontynuowano dotychczasową politykę wsparcia kwestii zrównoważonego rozwoju banku, rozumianego jako działania w istotnych dla społeczeństwa i gospodarki obszarach oraz odpowiedzialność i troskę o efekty tych działań, który stanowi nieodłączny element strategii biznesowej. 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. W roku 2023 nie zmieniło się podejście do składników wynagrodzenia, które podzielone jest na część stałą i zmienną. 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.

2. 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.

3. 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.
4. 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 2023 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 2023 roku ING Bank Śląski S.A. kontynuował dotychczasową politykę wynagrodzeń, której zadaniem jest 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 2023 roku.

Podwyżki miały zarówno charakter automatyczny, jak i uznaniowy. Łączny budżet podwyżkowy wyniósł 10,2 proc. funduszu wynagrodzeń zasadniczych. Podwyżki składały się z części automatycznej (na którą przeznaczyliśmy 5,9 proc. budżetu) i uznaniowej – o tej decydował menadżer (4,3 proc. budżetu). Główne założenia akcji podwyżkowej objęły:



- 1) podwyższenie minimalnego wynagrodzenia do kwoty 5 000 zł brutto (na pełny etat).
- 2) wprowadzenie nowej tablicy wynagrodzeń zasadniczych, w której zwiększono kwoty wynagrodzeń minimalnych od 11 do 14 kategorii zaszerzegowania.
3. Premia roczna pracowników

Rok 2023 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 o 0,95 procenta., co w efekcie przełożyło się na zmniejszenie wysokości premii o 5 procent. W lutym 2023 została wypłacona premia dla pracowników banku w ramach rezerwy utworzonej na ten cel.

4. Premia roczna Identified Staff

W marcu 2023 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 2022 rok oraz przyznano część nieodroczonej premii,
- 2) na podstawie pozytywnego wyniku weryfikacji oceny z uwzględnieniem ryzyka ex post i testu kapitału, przyznano odpowiednią część odroczonego wynagrodzenia zmiennego za lata 2018, 2019 i 2020.

Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której dokonano wypłaty części nieodroczonej premii za 2022 rok oraz części odroczonej premii za lata 2018, 2019 i 2020 osobom zajmującym stanowiska mające wpływ na profil ryzyka Banku. Dla wynagrodzenia zmiennego dla Identified Staff zastosowano, analogiczny jak w przypadku pozostałych pracowników, wskaźnik korygujący potencjały premiowe.

Premia nie przysługuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Rada Nadzorcza może także podjąć decyzję o obniżeniu lub niewypłaceniu premii rocznej w danym okresie premiowania na podstawie weryfikacji oceny realizacji zadań premiowych z uwzględnieniem ryzyka ex post.

5. Program motywacyjny 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.

Program wszedł w życie od 1 lipca 2022 roku i zastąpił dotychczasowe rozwiązanie, które przewidywało wypłatę części wynagrodzenia zmiennego w instrumencie finansowym, którym była akcja fantomowa opierając nowy program o akcje własne..

Za okres od dnia 1 stycznia 2022 roku do dnia 30 czerwca 2022 roku, zmienna część wynagrodzenia wypłacona była 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 jest okres od 1 stycznia 2023 roku do dnia 31 grudnia 2023 roku. W ramach Programu akcje własne są przyznawane nieodpłatnie jako składnik wynagrodzenia zmiennego dla *Identified Staff* w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz.U. 2021, poz. 1045). Warunkiem działania Programu jest pozyskanie z rynku odpowiedniej liczby akcji własnych. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku upoważniło Zarząd Banku do nabycia akcji własnych na zasadach i warunkach opisanych w Uchwale nr 29 z dnia 7 kwietnia 2022 roku. Komisja Nadzoru Finansowego wydała zezwolenie w dniu 13 marca 2023 roku na odkup przez ING Bank Śląski S.A. akcji własnych Banku (tj. instrumentów w kapitale podstawowym Tier I Banku) w liczbie nie większej niż 800 000 (słownie: osiemset tysięcy), stanowiących łącznie nie więcej niż 0,6% kapitału zakładowego Banku, za łączną kwotę nie przekraczającą 200 000 000 zł (słownie złotych: dwieście milionów) w latach 2023-2027 w celu ich zaoferowania wybranym pracownikom Banku oraz pracownikom spółek z Grupy Kapitałowej Banku w ramach programu motywacyjnego. :

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.

W wyniku przeprowadzonych transakcji w ramach skupu I transzy akcji własnych (od 12 maja 2023 roku do 3 lipca 2023 roku) oraz II transzy akcji własnych (od 5 grudnia 2023 roku do 29 grudnia 2023 roku) Bank nabył łącznie 47.731 akcji własnych za całkowitą kwotę 10.312.204,00 zł, stanowiących łącznie około 0,03669% kapitału zakładowego oraz około 0,03669% w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Banku. Część akcji własnych stanowiąca nieodroczone akcje przyznane w ramach premii rocznej ustalonej za 2022 rok zostało przekazanych na indywidualne rachunki maklerskie członków Zarządu oraz *Identified Staff* w liczbie:

Zarząd Banku	Identified Staff
7 772 akcje własne	17 159 akcji własnych

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 roku 2023 zmieniliśmy nasze podejście do wypłaty dodatku adaptacyjnego wprowadzając w jego zamian dwa dodatki:

- 1) dodatek za pracę zdalną – rekompensujący koszty pracy zdalnej
- 2) dodatek biurowy – wspierający pracowników dojeżdżających do biur.



W grudniu 2023 roku, analogicznie jak rok wcześniej, wypłaciliśmy naszym pracownikom powyższe dodatki w kwocie 1.500 zł brutto. Kwota dodatku została wypłacona dla wszystkich uprawnionych w tej samej wysokości, niezależnie od wymiaru etatu. Dodatek otrzymali wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę według stanu na 31 grudnia 2023 roku. Z wypłaty wyłączone zostały osoby: przebywające na urlopach macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i bezpłatnych (w tym sabbatical), a także osoby, z którymi kończyliśmy współpracę. Osoby powracające z długotrwałych nieobecności oraz zatrudnione w ciągu 2024 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 / benefits

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.

Rok 2023 był kolejnym rokiem, w którym skupiliśmy się na komunikacji i edukacji pracowników na temat oferty benefitowej i wellbeingowej. W tym celu kontynuowaliśmy cykliczne spotkania z pracownikami w formie warsztatów, podczas których rozmawialiśmy o naszej ofercie i uzyskiwaliśmy informacje zwrotną odnośnie oczekiwań. W roku 2023 w 12 spotkaniach wzięło udział około 1.100 pracowników z różnych obszarów banku. W celu poprawienia przejrzystości i dostępności do wiedzy o ofercie jako nową inicjatywę podjęliśmy comiesięczną wysyłkę Newslettera Wellbeingowego, w którym komunikujemy pracownikom szczegóły naszej oferty, informujemy o planowanych wydarzeniach w kolejnym miesiącu oraz wskazujemy, gdzie pracownicy mogą znaleźć ciekawe i przydatne informacje na temat benefitów. Informacje o benefitach i planowanych wydarzeniach grupujemy zgodnie ze zdefiniowanymi filarami naszej strategii wellbeingowej.

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),
- niwelowanie wzrostu cen dostawcy usług medycznych (od 2022 ceny pakietów wzrosły o niemal 90% ceny początkowej) - wzrost cen pakietów pokrył pracodawca nie przerzucając kosztów podwyżek na pracowników,
- 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 2023:

- promowaliśmy akcję profilaktycznego przeglądu stanu zdrowia i zachęcaliśmy pracowników do korzystania z oferty. W sumie w profilaktycznym przeglądzie stanu zdrowia wzięło udział przeszło 2.100 pracowników,
- kontynuowaliśmy akcję dofinansowania do szczepień przeciwko HPV dla dzieci w wieku 9-18 lat. Dodatkowo wprowadziliśmy refundacje szczepień przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu. W sumie z refundacji skorzystało 530 osób.
- w ramach Programu Profilaktyki Onkologicznej Bank współpracuje z renomowanymi ośrodkami diagnostycznymi i terapeutycznymi na terenie Polski. W tym roku już po raz czwarty zaproponowaliśmy pracownikom dofinansowanie do badań genetycznych oceniających ryzyko zachorowania na raka w programie „Badamy geny w ING”. Ponadto,



szerzymy edukację zdrowotną wśród pracowników. W ramach różowego paździenika został zorganizowany webinar dotyczący profilaktyki onkologicznej dla kobiet-rak piersi.

- Pracownicy mieli zapewniony dostęp do masażu, konsultacji z dietetykiem, trenerem personalnym i fizjoterapeutą, a w październiku odbył się miesiąc dla oka, podczas którego pracownicy mieli możliwość konsultacji z optometrystą.

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 2023 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:

- Platforma Zdrowia Mentalnego - która dała pracownikom okazję, by porozmawiać z terapeutą, coachem, a także doradcą finansowym lub prawnym. Łączna liczba uczestników na Platformie to około 3.000 osób. Dodatkowo, pracownicy mogą brać udział w tematycznych podcastach, webinarach i nagraniach. W ramach Platformy pracownicy mają nieograniczony dostęp do warsztatów i sesji rozwojowych. Spotkania transmitowane są na żywo i dodatkowo dostępne do odtworzenia dla osób, które nie mogły w nich uczestniczyć bezpośrednio. Tematyka warsztatów dobierana jest do aktualnych potrzeb i zmieniana cyklicznie. Pracownicy mogli również zaprosić bliską im osobę do skorzystania z takiej formy pomocy. W październiku, kiedy jest obchodzony



światowy dzień zdrowia psychicznego, umożliwiamy pracownikom skorzystanie z 50 dodatkowych godzin na psychoterapię w ramach platformy.

- kontynuowaliśmy działanie Pomarańczowej Infolinii – to dedykowana anonimowa infolinia obsługiwana przez dyplomowanych psychologów, którzy zapewniali możliwość rozmowy o samopoczuciu, obawach, czy problemach. Z wsparcia mogą skorzystać wszyscy pracownicy ING wraz z osobami najbliższymi.

Dodatkowo w 2023 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.

Ponadto zorganizowaliśmy następujące wydarzenia dla pracowników:

- Dzień Wellbeingu
8 września w Światowy Dzień Wellbeingu przypomniał nam pracownikom, że każdego dnia, nawet drobnymi działaniami, można zadbać o zdrowie fizyczne, harmonię emocjonalną oraz dobre relacje z innymi. Z tej okazji bank zasilł konta pracowników w Kafeterii dodatkowymi 50 punktami, które zespoły mogły wydrukować na wyjątkowy czas zamawiając przykładowo wspólny lunch lub wychodząc razem do kina.
- Dni Energii
W październiku, przez cały tydzień odbywały się Dni Energii. Pracownicy korzystali z różnych form relaksacji, w tym brali udział w sesjach mindfulness czy sesjach relaksacji dźwiękiem. Odbyła się również wystawa ilustracji „Wrażliwe jak 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 2023 uczestniczyło prawie 5.000 uczestników,
- platforma Aktywni ING wdrożona od 2021 roku, która umożliwia udział w wyzwaniach sportowych. Dzięki aktywnej promocji i organizacji regularnych wyzwań sportowych rok 2023 zakończyliśmy z 1.450 aktywnych użytkowników.
- 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. We wrześniu w ramach zachęcenia do aktywności fizycznej, zorganizowaliśmy Dni Otwarte Mocodajni, podczas których pracownicy w Katowicach mogli wziąć udział w ponad 20 różnorodnych zajęciach takich jak poranny rozruch, stretching, Krav Maga, joga i relaksacja oraz zajęcia taneczne, na których mogli nauczyć się m.in. kroków rumbi i cha-chy. Pracownicy mieli również możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji z trenerem personalnym. Każdy kto wziął udział w aktywnościach otrzymał voucher na zdrowy, świeżo wyciskany sok.



- 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 Piłki Nożnej - w turnieju udział wzięło 249 piłkarzy i piłkarek. Całe wydarzenie miało charakter charytatywny. Zwycięskie drużyny, w ramach promowania aktywności sportowej, przekazały czeki w wysokości 10.000 złotych na rzecz trzech organizacji charytatywnych.
- Turniej tenisa stołowego - w 2023 roku odbył się pierwszy Turniej tenisa stołowego. W rozgrywkach zmierzyło się ponad 100 pracowników. Zawodnicy rywalizowali się na 12 stołach.
- Porusz czerwiec - w 2023 promowaliśmy wśród pracowników aktywne spędzanie czasu i zdrowy styl życia. Zorganizowaliśmy akcję angażującą pod hasłem Porusz czerwiec, w którą zaangażowało się ponad 5 tys. pracowników.

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. Pracownicy mają dostęp do kart sportowych oraz elastycznej oferty świadczeń. Kafeteria jest dostępna dla wszystkich pracowników, a liczba przyznanych punktów jest uzależniona od poziomu wynagrodzenia pracownika. Funkcjonowanie programu kafeteryjnego podlegało gruntownemu przeglądowi w roku 2023 co pozwoliła na ustalenie nowych zasad jego funkcjonowania od początku roku 2024. Oddaliśmy w ręce pracowników narzędzie uelastycznione, z dostępem do wszystkich świadczeń i usług bez żadnych ograniczeń, które wcześniej wynikały z powiązania tego benefitu z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Jednocześnie wprowadziliśmy zasadę naliczania punktów w zależności od kategorii zaszeregowania.

W roku 2023 realizowaliśmy szereg akcji edukacyjnych oraz oferowaliśmy wsparcie pracowników wypłatami dodatków finansowych. W ramach tych działań:

- edukacja pracowników w kwestiach finansowych i wspieranie ich dobrobytu finansowego poprzez przekazywanie pożytecznej wiedzy. Uruchomienie działań z tego zakresu było poprzedzone badaniem opinii pracowników, które potwierdziło ich zainteresowanie tego typu działaniami. Odpowiadając na ich potrzeby, koncentrujemy się na takich obszarach jak:
 - promowanie wiedzy o programach oszczędzania na przyszłą emeryturę,
 - wsparcie w zakresie podatków osobistych w formie konferencji, chatów oraz broszur przygotowanych przez ekspertów zewnętrznych,
 - dostarczanie wiedzy i wsparcia z zakresu sytuacji rynkowej w Polsce, psychologii finansów czy budżetu domowego.



8. Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Polityka wynagradzania w Grupie ING Banku Śląskiego S.A. jest neutralna pod względem płci, co oznacza niestwarzanie warunków do nieuzasadnionego uprzywilejowania którejś z płci pod względem warunków wynagradzania.

Na bieżąco monitorujemy stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w Grupie ING Banku Śląskiego. Począwszy od roku 2024 Bank kalkuluje wskaźnik różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w oparciu o dwie metodyki - dotychczasowe podejście wypracowane wspólnie przez sektor bankowy na forum Związku Banków Polskich (ZBP) oraz metodykę zawartą w Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego „EBA/GL/2022/06” (EBA). W 2023 roku wskaźnik ten w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego wyniósł odpowiednio 95% oraz 32%

Nowy sposób wyliczania wskaźnika wynika z wejścia w życie Wytycznych EBA i obowiązku raportowania luki płacowej do Komisji Nadzoru Finansowego oraz Narodowego Banku Polskiego zgodnie z tymi wytycznymi. Jednocześnie Bank kontynuuje obliczanie wskaźnika różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w oparciu o wcześniej wypracowane podejście, aby umożliwić porównanie wyników w czasie, również z uwzględnieniem ambicji Banku na kolejne lata w ramach kluczowych priorytetów strategii biznesowej Banku za okres 2022 - 2024.

Metodyka kalkulacji wskaźnika

Metodyka ZBP

Średnia proporcja wynagrodzeń kobiet do mężczyzn ważona strukturą zatrudnienia w poszczególnych kategoriach zaszeregowania
(wskaźnik skorygowany)

Metodyka EBA

Stosunek różnicy pomiędzy średnim wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet do średniego wynagrodzenia mężczyzn
(wskaźnik nieskorygowany)

Wpływ na zmianę luki płacowej z 96% w 2022 na 95% w 2023 roku miały przede wszystkim zmiany w strukturze zatrudnienia, zwłaszcza przesunięcia pracowników między kategoriami zaszeregowania (awanse). Istotnym elementem wpływającym na ten wskaźnik jest wypłacona premia, która dla pracowników nowo zatrudnionych i kobiet przebywających na długoterminowych nieobecnościach, zgodnie z obowiązującym regulaminem, nie jest naliczana.

Od 2022 roku rozpoczęliśmy analizę wynagrodzeń pracowników zajmujących stanowiska o tych samych profilach, identyfikując osoby, które zarabiają statystycznie mniej lub więcej dla danego profilu, również względem płci przeciwnej. W tym celu korzystamy z modelu statystycznego opracowanego na szczeblu Grupy ING przy współpracy z zewnętrznym doradcą (Deloitte). Aby zapewnić spójność analiz między krajami, modelowanie przeprowadzane jest najpierw centralnie, a wyniki udostępniane są lokalnie. Każdy pracownik, którego wynagrodzenie znajduje się poza przedziałem średniej płacy dla danego profilu stanowiska, jest analizowany pod kątem powodów dla takiej sytuacji. Istnieją bowiem okoliczności, w których właściwe jest różnicowanie wynagrodzenia pracowników, nawet jeśli wykonują oni podobną pracę, na przykład: poziom kompetencji czy osiągnięte wyniki. Wyniki tych analiz są udostępniane menadżerom i stanowią element budowania świadomości w zakresie polityki wynagradzania.

9. Przegląd i aktualizacja regulacji



- 1) W ramach przeglądu regulacji wynagrodzeniowych zaproponowano zmiany do: Polityki wynagradzania w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A., które wynikały z:
 - konieczności uwzględnienia zmian w globalnym procesie Step Up Performance Management
 - doprecyzowania zapisów dotyczących polityki wynagradzania jako wypełnienie rekomendacji po audycie wewnętrznym w zakresie realizacji Dyrektywy MIFID II
 - wprowadzenia dodatku za pracę zdalną / dodatek biurowy zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników ING Banku Śląskiego S.A. jako element świadczenia dodatkowego stanowiącego część ogólnej polityki Banku
 - 2) Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A., które wynikały z:
 - uwzględnienia zmian w globalnym procesie Step Up Performance Management
 - uwag zgłoszonych przez jednostki poza CoE HR oraz praktyki stosowania regulacji (szczególnie w zakresie dotyczącym wzoru Umowy o Uczestnictwo w Programie Motywacyjnym oraz Umowy nabycia Akcji Własnych ING Banku Śląskiego S.A. [i objęcia Akcji Fantomowych] w związku z uczestnictwem w Programie Motywacyjnym.
10. Posiedzenia Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji
- W 2023 roku odbyło się 9 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 2 w trybie obiegowym.
11. Inspekcje i kontrole
- W okresie od 14 sierpnia do 8 września 2023 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.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2023 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.

