

**Sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania
w ING Banku Śląskim S.A. w roku 2021**

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

Od 1 stycznia 2017 roku obowiązuje *Polityka 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. W roku 2020 Polityka podlegała dwukrotnie aktualizacji. Zmiany do Polityki były wprowadzane po pozytywnych rekomendacjach Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A., uchwałami Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. podejmowanymi na posiedzeniach w dniach 5 czerwca 2020 roku oraz 20 listopada 2020 roku.

W roku 2020 zmienione zostały również regulacje związane z wynagrodzeniami członków Rady Nadzorczej i Zarządu. Ustawa z dnia 16 października 2019 roku o zmianie ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw wprowadziła nowe wymogi w zakresie podejścia do Polityki wynagradzania członków rad nadzorczych i zarządów. W konsekwencji przygotowano nową *Politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.*, która była odpowiedzią na wprowadzone zmiany ustawowe. Polityka została przyjęta Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ING Banku Śląskiego S.A. nr 29 z dnia 2 kwietnia 2020 r. Jednocześnie w mocy pozostał Regulamin wynagradzania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A., który doprecyzowuje zasady określone w Polityce.

Podsumowując w ING Banku Śląskim S.A. funkcjonują następujące regulacje odnoszące się do polityki wynagradzania:

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

Szczegółowy 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:

- a) 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,
 - b) 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,
 - c) odroczenie części wynagrodzenia zmiennego, która rozliczana jest w trzech częściach 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.,
 - e) 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 osób pełniących kluczowe funkcje w Banku*. Procedura umożliwia członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za obszar ryzyka podjęcie decyzji o zastosowaniu wskaźnika korekty wynagrodzenia zmiennego. Zgodnie z wymogami każdy pracownik pełniący kluczowe funkcje 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:
 - a) opieka medyczna - pracownicy Banku mają zapewnioną podstawową opiekę medyczną, w tym opiekę stomatologiczną oraz możliwość korzystania z dodatkowo płatnych pakietów rodzinnych,
 - b) Pracowniczy Program Emerytalny - dzięki programowi Bank umożliwia pracownikom wspólne i dobrowolne gromadzenie dodatkowych środków na emeryturę,
 - c) ubezpieczenie na życie - pracownicy Banku mają zapewnione ubezpieczenie na życie, które zakresem obejmuje: śmierć pracownika, śmierć pracownika wskutek nieszczęśliwego wypadku oraz poważne zachorowanie współfinansowane przez Bank,



- d) samochody służbowe - samochód służbowy przyznawany jest pracownikowi ze względu na pozycję w strukturze organizacyjnej oraz zakres wykonywanych obowiązków,
- e) świadczenia przyznane pracownikom na podstawie *Regulaminu programu kafeteryjnego*.

III. NADZÓR NAD POLITYKĄ WYNAGRADZANIA

1. Nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania w Banku pełni:
 - 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 2021 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 2021 roku cele polityki wynagrodzeń nie uległy zmianie w stosunku do roku ubiegłego. ING Bank Śląski S.A. kontynuował dotychczasową politykę wynagrodzeń, której zadaniem jest efektywne wspieranie celów strategicznych i systematyczne dostosowywanie płac do poziomu rynkowego.
Standardowo przeprowadzony został przegląd wynagrodzeń pracowników ING Banku Śląskiego S.A. w odniesieniu do rynku na bazie raportów firmy Hay Group. Jesienna edycja badania płacowego pokazała, że wynagrodzenia kształtują się na rynkowym poziomie. Wyniki przeglądu zostały zaprezentowane



Komitetowi Wynagrodzeń i Nominacji. Bazując na tych danych, w roku 2021 nie została uruchomiona standardowa akcja podwyżkowa, natomiast realizowane były indywidualne zmiany wynagrodzeń, wynikające z planowanych awansów i przedłużeń umów pracę.

3. Rok 2021 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 podjął decyzję o zastosowaniu wskaźnika korygującego potencjały premiowe na poziomie 0,9 co w efekcie obniżyło wysokość premii o 10%. Zastosowanie wskaźnika korygującego uzależnione było od takich czynników jak sytuacja ekonomiczna banku, poziom ryzyk oraz uwarunkowań rynkowych, w tym okoliczności globalnych.

W lutym 2021 została wypłacona premia dla pracowników banku w ramach rezerwy utworzonej na ten cel.

W marcu 2021 r. dokonano rozliczenia premii pracowników zajmujących stanowiska Identified Staff zgodnie z zasadami *Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.*:

- a) ustalono wynagrodzenie zmienne za 2020 rok 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 2017 i 2018.

Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której dokonano wypłaty części nieodroczonej premii za 2020 rok oraz części odroczonej premii za lata 2017 i 2018 osób zajmujących stanowiska mające wpływ na profil ryzyka Banku. Tym samym nastąpiło całkowite rozliczenie premii za rok 2017. Dla wynagrodzenia zmiennego dla Identified Staff zastosowano, analogiczny jak w przypadku pozostałych pracowników, wskaźnik korygujący potencjały premiowe na poziomie 0,9 co przełożyło się na obniżenie wysokości wypłaconej premii o 10%.

4. Rok 2021 był kolejnym rokiem upływającym pod znakiem pandemii Covid-19. Od początku roku wszedł w życie nowy model ubezpieczenia na życie. Świadczenie to zakłada częściowe finansowanie składki ubezpieczeniowej przez Bank. W ramach składki finansowanej przez pracodawcę, pracownicy przez cały rok mogli korzystać z ubezpieczenia „Pandemia pod kontrolą”, w ramach którego oferowana była pomoc profilaktyczna na kwarantannie oraz opieka poszpitalna po przebytych zakażeniu koronawirusem. Pracownicy nadal mogą korzystać z innych wariantów ubezpieczeń w ramach oferty finansowanej we własnym zakresie, która została rozszerzona o ofertę modułową pozwalającą na elastyczny dobór ubezpieczenia do preferencji danego pracownika.

Biorąc pod uwagę wyzwania ostatnich dwóch lat i wzmożony wysiłek włożony w pracę w okresie pandemicznym, Zarząd Banku zdecydował o wypłacie wszystkim pracownikom dodatkowego świadczenia finansowego w grudniu 2021 r. Świadczenie otrzymali wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę wg stanu na 15 grudnia 2021 r.

5. Mając na względzie zmiany modelu pracy oraz coraz większy udział pracy zdalnej wynikające z ograniczeń pandemicznych, Bank podjął działania mające na celu przygotowanie organizacji do wdrożenia modelu hybrydowego. Zgodnie z założeniami model ten będzie docelowym modelem obowiązującym w banku. Na tę okoliczność Zarząd Banku zdecydował o jednorazowym wsparciu pracowników w organizacji domowych biur w postaci wypłaty dodatku adaptacyjnego. Świadczenie otrzymali wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę wg stanu na 31 grudnia 2021 r. 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 2022 r. 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.

6. W ramach corocznego przeglądu regulacyjnego do Polityki wynagradzania wprowadzono nowe zapisy wynikające z Rekomendacji Z oraz Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021. Nowe zapisy dotyczą ustalenia wskaźnika średniego rocznego wynagrodzenia całkowitego brutto poszczególnych członków Zarządu do wynagrodzeń pozostałych pracowników na poziomie nie przekraczającym 40-krotności. Wskazana relacja będzie podlegała corocznej analizie w ramach przeglądu polityki płacowej. Ponadto do Polityki wprowadzono zapisy dotyczące corocznego przeglądu wynagrodzeń o kwestie monitorowania wskaźnik równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Opisane zmiany weszły w życie od początku 2022 roku.

Na bazie zapisów odnoszących się do monitorowania wskaźnika równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn analizie poddano dane z 31 grudnia 2021 roku a wskaźnik zaraportowany zgodnie z wymogami Prawa bankowego do KNF. Przeprowadzona analiza pokazała, że stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w ING Banku Śląskim S.A. za rok 2021 wyniósł 99%.

Wskaźnik został wyliczony dla wynagrodzeń całkowitych pracowników pozostających w zatrudnieniu na 31 grudnia 2021 roku. 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 2021.

7. W 2020 roku odbyło się 11 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 5 w trybie obiegowym.
8. W okresie od 22 lipca do 30 lipca 2021 roku Departament Audytu Wewnętrzny 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 zmiennego wynagrodzenia dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku został prawidłowo zaprojektowany, wdrożony oraz jest nadzorowany i monitorowany przez Radę Nadzorczą, wspieraną przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji, aby zachęcać do dbałości o długookresowy i stabilny rozwój Banku.

Audyt nie zidentyfikował istotnych ryzyk w obszarach podlegających kontroli i tym samym potwierdził adekwatność i efektywność mechanizmów kontrolnych dla procesu wynagradzania Identified Staff.

W okresie od 11 października 2021 roku do 18 listopada 2021 roku w Banku prowadzona była inspekcja przez Komisję Nadzoru Finansowego będąca 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. W podsumowaniu inspekcji, Komisja Nadzoru Finansowego zgłosiła zastrzeżenie do kwestii braku odroczenia wynagrodzenia zmiennego, gdy jego wartość nie przekraczała 40 tys. zł, w latach 2019 i 2020. Bank zgłosił zastrzeżenia do stanowiska KNF i na ten moment czekamy na odpowiedź.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2021 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.

