

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej  
z dnia 11 marca 2022 roku

**Informacja na temat stopnia realizacji polityki różnorodności  
w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. w 2021 roku**

Podstawą do przedstawienia informacji na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. w 2021 roku jest Wytyczna 2.11.6 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021.

Od września 2018 roku w ING Banku Śląskim S.A. obowiązuje *Polityka różnorodności w odniesieniu do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.* Polityka została wdrożona po pozytywnej rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A., uchwałą Rady Nadzorczej Banku 60/X/2018 z 20 września 2018 roku. Polityka była aktualizowana Uchwałą Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. nr 57/VIII/2019 z dnia 6 czerwca 2019 roku.

## I. CEL POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI

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 płci i 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. Polityka zakłada dążenie do zapewnienia reprezentantów obu płci w procesach doboru oraz planowania sukcesji. Jednocześnie zasadą wynikającą z *Polityki* jest to, że 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.

## II. SPOSÓB REALIZACJI CELU POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI

1. W celu realizacji założeń *Polityki* Komitet Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej określa wartość docelową reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej płci w Zarządzie Banku i Radzie Nadzorczej oraz przyjmuje plan zmierzający do osiągnięcia wartości docelowej.



Wartość ta 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. Jest ona 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.

2. W roku 2020 docelowa wartość wskaźnika różnorodności w organach Banku została ustalona na poziomie 30% kobiet do 70% mężczyzn (z zachowaniem odchylenia na poziomie +/- 2%). Wartość ta jest badana odrębnie dla Zarządu i Rady Nadzorczej Banku. Jako środek wskazany przez Komitet w celu osiągnięcia wartości docelowej była weryfikacja talentów i aktualizacja bazy sukcesorów przy uwzględnieniu celów wynikających z *Polityki*.

### III. INFORMACJA NA TEMAT STOPNIA REALIZACJI POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI W 2021 ROKU

1. Stosownie do zapisów *Polityki różnorodności w odniesieniu do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.* jednostki HR na posiedzeniu w dniu 11 czerwca 2021 roku przedstawiły Komitetowi Wynagrodzeń i Nominacji informację na temat określenia statusu reprezentacji płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. Zgodnie z przedstawionymi danymi wskaźnik różnorodności wyniósł:

Skład Zarządu			Skład Rady Nadzorczej		
Liczba członków	Liczba kobiet	Udział % kobiet	Liczba członków	Liczba kobiet	Udział % kobiet
7	3	43%	7	2	29%

Dodatkowo w ramach przedstawionych informacji Komitet zapoznał się z analizami porównawczymi dotyczącymi wskaźników różnorodności w odniesieniu do ING Bank N.V. oraz największych banków w Polsce. Ponadto Komitetowi udostępniono wyniki analizy porównawczej w zakresie zróżnicowania opublikowanej przez EUNB – EBA report on the benchmarking of diversity practices, znak EBA/REP/2020/05.

2. Realizacja polityki w Zarządzie
  - 1) W trakcie roku 2021 zaistniały zmiany w składzie Zarządu, które miały wpływ na wartość wskaźnika różnorodności. Z dniem 1 września 2021 roku w skład Zarządu powołano Wiceprezes odpowiedzialną za Pion COO, co zmieniło % udział kobiet w składzie.

Matryca według płci

Liczba członków	Liczba kobiet	Udział % kobiet
8	4	50%

Matryca według wieku

Liczba członków	Wiek	
	od 30 do 50 lat	powyżej 50 lat
8	3	5

- 2) Członków Zarządu powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza biorąc po uwagę wymogi określone w ustawie – Prawo bankowe. Prezes Zarządu oraz Wiceprezes nadzorujący zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku powoływani są za zgodą Komisji Nadzoru Finansowego.



Rada Nadzorcza powołuje członków Zarządu spośród kandydatów wyłonionych na podstawie planów sukcesji, a w razie potrzeby spośród kandydatów zewnętrznych, którzy przeszli procedurę oceny adekwatności i uzyskali pozytywną rekomendację Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji.

Proces związany z planowaniem sukcesji i doбором odpowiednich kandydatów jest szczegółowo opisany w *Polityce powoływania, wprowadzania w obowiązki i odwoływania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.*

- 3) W Banku wdrożone zostały procesy mające na celu zapewnienie takiego składu Zarządu, który umożliwi dotarcie do szerokiego zakresu kompetencji przy powoływaniu jego członków, aby pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia oraz umożliwić wydawanie niezależnych opinii i rozsądnych decyzji w ramach organu. W celu zapewnienia wysokiej jakości realizacji zadań przez Zarząd, poprzez wybór kompetentnych osób, w pierwszej kolejności stosuje się obiektywne kryteria merytoryczne i uwzględniając korzyści wynikające z różnorodności.
- 4) Dla stanowisk w Zarządzie Banku opracowane zostały profile stanowisk, określające zakres obowiązków, a także wymagań w zakresie wiedzy i kompetencji oraz przewidywanego zaangażowania pod względem poświęcanego czasu, niezbędnych do pełnienia funkcji. Aktualny skład Zarządu reprezentuje szeroki zakres wiedzy, kompetencji i doświadczenia weryfikowany zgodnie z *Polityką oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w ING Banku Śląskim S.A.* Adekwatność osób zajmujących stanowiska w Zarządzie podlega cyklicznej weryfikacji w ramach oceny adekwatności indywidualnej pierwotnej i wtórnej oraz adekwatności zbiorowej Zarządu jako organu.

W skład Zarządu Banku powoływane są osoby z wysokimi kwalifikacjami. Wszyscy członkowie wykazują się odpowiednim doświadczeniem i wiedzą umożliwiającymi im zarządzanie bankiem w podległych obszarach.

Matryca według wykształcenia

Wykształcenie				
ekonomiczne	finanse i statystyka	bankowość i finanse	handel zagraniczny	techniczne
3	1	1	2	1

Wykształcenie członków Zarządu uzupełnione jest dodatkowymi uprawnieniami i certyfikatami pozyskiwanymi w ramach dodatkowych kierunków studiów, studiów podyplomowych oraz specjalistycznych szkoleń, głównie z zakresu zarządzania biznesem, ale również uprawnieniami np. biegłego rewidenta. Każdy z członków Zarządu legitymuje się bogatym doświadczeniem zawodowym.

### 3. Realizacja polityki w Radzie Nadzorczej

- 1) W trakcie roku 2021 zaistniały zmiany w składzie Rady Nadzorczej, które miały wpływ na wartość wskaźnika różnorodności. Z dniem 29 listopada 2021 roku nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej, które zmieniły rozkład płci.

Matryca według płci

Liczba członków	Liczba kobiet	Udział % kobiet
7	3	43%



Matryca według wieku

Liczba członków	Wiek	
	od 30 do 50 lat	powyżej 50 lat
7	2	5

- 2) Członków Rady Nadzorczej powołuje Walne Zgromadzenie w głosowaniu tajnym biorąc pod uwagę wymogi określone w ustawie – Prawo bankowe i *Polityce powoływania i odwoływania członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.*, w tym zakres realizacji wymagań zgodny z opisem zadań i umiejętności w związku z pełnioną funkcją członka Rady Nadzorczej.
- 3) Dla funkcji w Radzie Nadzorczej Banku opracowane zostały profile stanowisk, określające zakres obowiązków, a także wymagań w zakresie wiedzy i kompetencji oraz przewidywanego zaangażowania pod względem poświęcanego czasu, niezbędnych do pełnienia funkcji. Aktualny skład Rady Nadzorczej reprezentuje szeroki zakres wiedzy, kompetencji i doświadczenia weryfikowany zgodnie z *Polityką oceny adekwatności członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w ING Banku Śląskim S.A.* Adekwatność osób pełniących funkcje w Radzie Nadzorczej podlega cyklicznej weryfikacji w ramach oceny adekwatności indywidualnej pierwotnej i wtórnej oraz adekwatności zbiorowej Rady Nadzorczej jako organu.

W skład Rady Nadzorczej Banku powoływane są osoby z wysokimi kwalifikacjami. Wszyscy członkowie wykazują się odpowiednim doświadczeniem i wiedzą umożliwiającymi im sprawowanie odpowiedniego nadzoru nad bankiem.

Matryca według wykształcenia

Wykształcenie		
ekonomiczne	bankowość i finanse	prawnicze
5	1	1

Wykształcenie członków Rady Nadzorczej uzupełnione jest dodatkowymi uprawnieniami i certyfikatami pozyskiwanymi w ramach dodatkowych kierunków studiów, studiów podyplomowych oraz specjalistycznych szkoleń, głównie z zakresu zarządzania, rachunkowości, prawa, informatyki ale również uprawnieniami i licencjami np. radcy prawnego, dyplomowanego księgowego lub biegłego kontrolera. Każdy z członków Rady Nadzorczej legitymuje się bogatym doświadczeniem zawodowym.

**Rada Nadzorcza ocenia, że w 2021 roku Bank w sposób prawidłowy realizował założenia przyjętej polityki różnorodności.**

