

## Informacja na temat wskaźnika równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

W ramach monitorowania wskaźnika wynagrodzeń analizie poddaliśmy wynagrodzenie całkowite pracowników za rok 2021. Przeprowadzona analiza pokazała, że stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn w Grupie ING Banku Śląskiego za 2021 rok 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 2021 rok. Jest to metodologia zgodna z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych 2021 (zasada 1.4.2).

Widoczne zróżnicowanie wynagrodzeń, szczególnie w odniesieniu do wyższej kadry zarządzającej oraz kadry zarządzającej wynika z faktu, że analizowane w tych grupach stanowiska należy traktować jako stanowiska indywidualne i wysoko wyspecjalizowane w odrębnych obszarach działalności banku (sprzedaż, wsparcie, funkcje kontrolne obejmujące finanse, sprawy kadrowe, prawne oraz zarządzanie ryzykiem). Zróżnicowanie wynagrodzeń na tych stanowiskach wynika z przesłanek obiektywnych związanych ze stażem pracy, obszarem działalności i związanym z tym wymaganym poziomem kompetencji oraz umiejscowieniem w planie sukcesji.

ING Bank Śląski S.A. planuje podjąć dodatkowe działania mające na celu zapewnienie, że wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń pod względem płci będzie analizowany na przestrzeni czasu i w uzasadnionych przypadkach będzie eliminowany. Wśród nich wymienić należy bieżący przegląd regulacji wewnętrznych w celu uzupełnienia o zapisy dotyczące równości płci, bieżący monitoring luki oraz zwiększanie świadomości menadżerów oraz pracowników odnośnie obowiązującej w Banku polityki niedyskryminującej żadnej z płci.

W odniesieniu do poszczególnych grup pracowników i kategorii zaszeregowania luka płacowa kształtuje się zgodnie z poniższą tabelą.

Wage gap (total remuneration of employees)			
Kategoria pracowników	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Stosunek wynagrodzeń kobiet do mężczyzn
<b>2021</b>			
Wyższa kadra zarządzająca	62	127	93%
Kadra zarządzająca	299	254	94%
Pozostali pracownicy	5,422	2,719	99%
<b>Razem</b>	<b>5,783</b>	<b>3,100</b>	<b>99%</b>

