

**Sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania
w ING Banku Śląskim S.A. w roku 2019**

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.

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

1. Polityka wynagradzania opiera się na zarządzaniu wynikami pracy oraz wspiera:
 - 1) realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów,
 - 2) 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) proces przyciągania, motywowania i zatrzymywania utalentowanych pracowników, a także ich rozwój, traktując wszystkich pracowników w sposób uczciwy.
2. 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 oceny wyników, które są komunikowane wszystkim pracownikom.
3. 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.
4. Zasady wynagradzania osób działających w imieniu Banku nie stanowią zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka niewłaściwej sprzedaży produktów.
5. Wynagrodzenie kształtuje się w odniesieniu do zakresu zadań oraz poziomu odpowiedzialności zawartego w opisie stanowiska, który podlega wycenie zgodnie z metodologią Hay Group.
6. 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.
7. System wynagradzania jest jawny i transparentny, a jego zasady są komunikowane wszystkim pracownikom Banku.

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

III. NADZÓR NAD POLITYKĄ WYNAGRADZANIA

1. Nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania w Banku pełni:
 - 1) Walne Zgromadzenie - dokonuje corocznie oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku,
 - 2) Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A. - zatwierdza Politykę i sprawuje nadzór nad jej przestrzeganiem,
 - 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 2019 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 2019 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.

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 2019 roku.

Jednocześnie zgodnie z praktyką rynkową zaktualizowano tablice wynagrodzeń podwyższając poziomy maksymalne płac.

3. Rok 2019 to kolejny rok funkcjonowania rocznego systemu rozliczania celów Step up, który w intuicyjny sposób łączy ocenę wyników pracy, kreację silnej kultury organizacyjnej oraz nasze ambicje. System Step up powiązaliśmy z wypłatą premii dla pracowników. W lutym 2019 wypłaciliśmy premię dla pracowników banku w ramach rezerwy utworzonej na ten cel.
4. W marcu 2019 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 2018 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, 2015 i 2016.

Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której dokonano wypłaty części nieodroczonej premii za 2018 rok oraz części odroczonej premii za lata 2016 i 2015 osób zajmujących stanowiska kierownicze mające wpływ na profil ryzyka Banku. Tym samym nastąpiło całkowite rozliczenie premii za rok 2015.

5. W roku 2019 utrzymano Metodologię aktualizacji Wykazu Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A., która służy identyfikacji pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka danej instytucji finansowej (zgodnie z wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013). Metodologia zakłada coroczną aktualizację kryteriów kwalifikujących pracowników jako IDS. Aktualizacja Wykazu prowadzona jest na bieżąco przez jednostki HR.
6. Od stycznia 2019 w drodze decyzji Zarządu zapis zmieniono w *Regulaminie oceny pracowników ING Banku Śląskiego S.A. (Step up)* oraz *Regulaminie oceny Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.*, dając Zarządowi Banku możliwość ustalania wysokości puli na wynagrodzenia zmienne pracowników z uwzględnieniem oceny sytuacji ekonomicznej Banku oraz innych uwarunkowań wewnętrznych. Kolejna zmiana regulacji doprecyzowała zapis, zgodnie z którym Zarząd Banku ustala w porozumieniu z Radą Nadzorczą wysokość puli na wynagrodzenia zmienne pracowników. Na podstawie ustalonej wysokości Zarząd może podjąć decyzję o zastosowaniu wskaźnika korygującego potencjały premiowe zarówno zwiększając jak i zmniejszając ich wysokość.
7. W celu zapewnienia długoterminowej stabilności ING Banku Śląskiego S.A. oraz dalszego wzmocnienia związku między minimalnymi standardami w zakresie zarządzania ryzykiem, a indywidualnym wynagrodzeniem zostały opracowane i wprowadzone do regulacji wynagrodzeniowych szczególne wymogi dotyczące ryzyka. Od lipca 2019 roku do Regulaminu Wynagradzania Członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A., Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A. oraz Regulaminu oceny Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A. wprowadzona została Procedura dotycząca wymogów ryzyka dla osób pełniących kluczowe funkcje w Banku, umożliwiającą członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za obszar ryzyka podjęcie decyzji o zastosowaniu wskaźnika korekty wynagrodzenia zmiennego. Zgodnie z wprowadzonymi 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.
8. W 2019 roku odbyło się 8 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 3 w trybie obiegowym.
9. Stosowanie Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A. w 2019 roku było przedmiotem wewnętrznego audytu procesu wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka ING Banku Śląskiego S.A. 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 2019 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.