Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej

z dnia 4 marca 2021 r.

**Sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w ING Banku Hipotecznym S.A.**

Podstawą do dokonania oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w ING Banku Hipotecznym S.A. jest §29 ust.1Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach (Dz.U. 2017 poz. 637) oraz § 28 pkt 3 Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, przyjętych Uchwałą nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku (Dz. Urz. KNF poz. 17) Komisji Nadzoru Finansowego (dalej: „Zasady”).

Od 9 kwietnia 2018 roku obowiązuje Polityka wynagradzania w ING Banku Hipotecznym S.A. (dalej: „Polityka”), która co roku podlega przeglądowi i jest aktualizowana – ostatnia aktualizacja regulacji zatwierdzona została 7 grudnia 2020 roku. Dokument opracowany został na podstawie standardów obowiązujących w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. Polityka określa kluczowe założenia kształtowania polityki wynagrodzeń stosowanej w celu przyciągania i utrzymania pracowników poprzez zapewnianie konkurencyjnego rynkowo poziomu wynagrodzeń oraz definiuje składniki wynagrodzeń.

Bank identyfikuje ryzyka społeczne i środowiskowe diagnozowane w ramach strategii zrównoważonego rozwoju. Polityka wynagradzania pozostaje w spójności z przyjętą w Banku na dany okres strategią oraz wspiera społeczną odpowiedzialność biznesu, co znajduje odzwierciedlenia w celach wyznaczanych pracownikom na dany rok. Jednocześnie Polityka nie wspiera działań niezgodnych ze zrównoważonym rozwojem.

1. **ZASADY KSZTAŁTOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W ING BANKU HIPOTECZNYM S.A.**
2. Polityka wynagradzania opiera się na zarządzaniu wynikami pracy oraz wspiera:
3. realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów,
4. 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 Hipotecznego S.A. apetyt na ryzyko,
5. proces przyciągania, motywowania i zatrzymywania utalentowanych pracowników, a także ich rozwój, traktując wszystkich pracowników w sposób uczciwy,
6. jest neutralna pod względem płci co oznacza niestwarzanie warunków do nieuzasadnionego uprzywilejowania którejś z płci pod względem warunków wynagradzania.
7. 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.
8. ING Bank Hipoteczny 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.
9. Zasady wynagradzania osób działających w imieniu Banku nie stanowią zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka niewłaściwej sprzedaży produktów.
10. Wynagrodzenie kształtuje się w odniesieniu do zakresu zadań oraz poziomu odpowiedzialności zawartego w opisie stanowiska, który podlega wycenie zgodnie z metodologią Hay Group stosowanej w ramach Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A.
11. 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.
12. System wynagradzania jest jawny i transparentny, a jego zasady są komunikowane wszystkim pracownikom Banku.
13. **SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA**
14. Wynagrodzenie całkowite jest podzielone na część stałą i zmienną.
15. 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.
16. 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.
17. 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 Hipotecznego 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. kryteria finansowe i niefinansowe oraz kryteria skorygowane o ryzyko - do oceny indywidualnych efektów pracy, 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 trzech ratach w okresie weryfikacji efektów pracy, by ocenić wpływ działań pracowników na długoterminowe wyniki Banku,
4. przyznanie części wynagrodzenia zmiennego (co najmniej 50%) w akcjach fantomowych, uprawniających do otrzymania środków pieniężnych uzależnionych od wartości akcji ING Banku Hipotecznego S.A.
5. Świadczenia dodatkowe w ramach polityki wynagradzania Banku:
6. Opieka medyczna - pracownicy Banku mają zapewnioną podstawową opiekę medyczną w tym opiekę stomatologiczną oraz możliwość korzystania z dodatkowo płatnych pakietów rodzinnych,
7. Pracowniczy Program Emerytalny - dzięki programowi Bank umożliwia pracownikom wspólne i dobrowolne gromadzenie dodatkowych środków na emeryturę,
8. Ubezpieczenie na życie – pracownicy Banku maja zapewnione ubezpieczenie na życie, które obejmuje: śmierć pracownika, śmierć pracownika wskutek nieszczęśliwego wypadku oraz poważne zachorowanie,
9. świadczenia przyznane pracownikom na podstawie Regulaminu programu kafeteryjnego.
10. **NADZÓR NAD POLITYKĄ WYNAGRADZANIA**
11. Nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania w Banku pełnią:
12. Walne Zgromadzenie - dokonuje corocznie oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku,
13. Rada Nadzorcza ING Banku Hipotecznego S.A. - zatwierdza Politykę i sprawuje nadzór nad jej przestrzeganiem,
14. 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.
15. Polityka wynagrodzeń podlega niezależnemu przeglądowi przez Stanowisko Audytora Wewnętrznego, który dokonywany jest co najmniej raz w roku.
16. Nadzór nad zgodnością działalności Banku z przepisami dotyczącymi Polityki zmiennych składników wynagrodzeń sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.
17. **RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W BANKU W 2020 ROKU**
18. 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.
19. W 2020 roku celem polityki wynagrodzeń było efektywne wspieranie celów strategicznych i systematyczne dostosowywanie płac do poziomu rynkowego.

Mając na uwadze wyniki przeglądu płacowego, podjęto decyzję o uruchomieniu akcji podwyżkowej dla pracowników od kwietnia 2020 roku.

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

1. W Banku funkcjonuje system rozliczania celów Step up, który łączy ocenę: wyników pracy, kreację silnej kultury organizacyjnej oraz realizację wyzwań. Zgodnie z zasadami Regulaminu oceny pracowników ING Banku Hipotecznego S.A. (Step Up), w lutym 2020 roku wypłacono premię dla pracowników banku w ramach rezerwy utworzonej na ten cel.
2. W marcu 2020 roku dokonano rozliczenia premii pracowników zajmujących stanowiska Identified Staff zgodnie z zasadami Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Hipotecznego S.A. ustalono wynagrodzenie zmienne za 2019 rok oraz przyznano część nieodroczoną premii.
3. Zgodnie z zapisami w *Regulaminie oceny pracowników ING Banku Hipotecznego S.A. (Step up)* oraz *Regulaminie oceny Identified Staff ING Banku Hipotecznego S.A.*, zgodnie z którymi 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.

Od 2020 roku nastąpiło obniżenie potencjałów premiowych dla wynagrodzenia zmiennego Identified Staff zgodnie z zasadami przyjętymi w Grupie ING Banku Śląskiego S.A.

1. W 2020 roku w Regulaminie oceny pracowników ING Banku Hipotecznego S.A. (Step up) oraz Regulaminie oceny Identified Staff ING Banku Hipotecznego S.A. dodano zapisy zgodnie z którymi:

* w przypadku gdy zysk brutto Banku wyniesie mniej niż 80% narastająco za dany rok, zasady uruchomienia premii rocznej określone w Regulaminie oceny nie obowiązują, a decyzje o przyznaniu premii podejmuje Zarząd Banku uznaniowo.
* wydłuża się okres odroczenia wynagrodzenia zmiennego do 5 lat dla IDS i członków Zarządu.

Zapisy pkt 6 wchodzą w życie od 2021 roku.

1. W roku 2020 utrzymano Metodologię aktualizacji Wykazu Identified Staff ING Banku Hipotecznego 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 HR. Z Wykazu Identified Staff na 2020 rok wyłączono stanowiska: Treasury Dealer, Radca prawny, Stanowisko ds. ryzyka kredytowego.

**Rada Nadzorcza ocenia, że w 2020 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.**