

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
z dnia 12 marca 2021 roku

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Rady Nadzorczej i Zarządu
ING Banku Śląskiego S.A. za lata 2019 i 2020**

Podstawą do przygotowania niniejszego sprawozdania są przepisy ustawy z 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (z późniejszymi zmianami), która wprowadziła obowiązek sporządzenia rocznego sprawozdania o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej oraz poddania tego sprawozdania ocenie biegłego rewidenta. Struktura i zakres sprawozdania wynika wprost z art. 90g ust. 2 wyżej wymienionej ustawy.

I. WPROWADZENIE

- 1) W roku 2019 kwestie związane z wynagrodzeniami członków Rady Nadzorczej i Zarządu były uregulowane w dwóch odrębnych dokumentach:
 - 1) Polityce wynagradzania członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.
 - 2) Regulaminie wynagradzania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.
- 2) 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 roku. Jednocześnie w mocy pozostał Regulamin wynagradzania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A., który doprecyzowuje zasady określone w Polityce.
- 3) W odniesieniu do wynagrodzeń pozostałych pracowników 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. Szczegółowe zasady wynikające z Polityki doprecyzowują:
 - 1) Polityka zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.,
 - 2) Regulamin wynagradzania pracowników ING Banku Śląskiego S.A. z załącznikami:
 - a) Regulaminem oceny pracowników ING Banku Śląskiego S.A. (Step Up),
 - b) Regulaminem oceny Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.



II. WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE CZŁONKÓW ORGANÓW BANKU

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 1 ustawy pokazujemy wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia. Jednocześnie uwzględniamy zapisy ust. 5, zgodnie z którym w przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń.

1. Struktura wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Ze względu na nadzorczą funkcję Rady Nadzorczej, członkom Rady przyznawane jest wyłącznie **wynagrodzenie stałe**, które nie jest uzależnione od wyniku Banku. Stałe wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia podstawowego z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej oraz miesięcznego dodatku stałego z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w Radzie Nadzorczej lub jej komitetach ustalanego procentowo w stosunku do wynagrodzenia podstawowego, który wynosi odpowiednio dla:

- a. Przewodniczący Rady Nadzorczej – 100%,
- b. Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej oraz Sekretarz oraz Członkowie pełniący funkcję Przewodniczących Komitetów Rady – 25%,
- c. Członkowie niepełniący funkcji Przewodniczących Komitetów Rady – 15%.

2. Struktura wynagrodzenia Członków Zarządu

Wynagrodzenie całkowite określone jest w *Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.* Składa się ono z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego, stanowiącego premię roczną. Wynagrodzenie stałe składa się z:

- a. **wynagrodzenia zasadniczego**, które ustalane jest w powiązaniu z poziomem odniesienia wg wybranej metodologii wartościowania stanowisk, określonym na podstawie opisu roli, odnoszącym się do wiedzy, wyzwań, problemów, zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku oraz doświadczenia zawodowego.

Przy ustalaniu warunków wynagrodzeń Członków Zarządu bierze się pod uwagę dane rynkowe, w tym wartość mediany porównywalnych stanowisk w porównywalnych organizacjach przy uwzględnieniu skali działalności Banku oraz jego sytuacji finansowej.

- b. **świadczeń dodatkowych**, w skład których wchodzi:

- ubezpieczenie na życie,
- fundusz inwestycyjny,
- opieka medyczna,
- samochód służbowy,
- świadczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę,
- w uzasadnionych przypadkach Rada Nadzorcza może, na podstawie rekomendacji Komitetu, podjąć decyzję o czasowym pokryciu dodatkowych



kosztów związanych z długoterminowym kontraktem zagranicznym członka Zarządu, takich jak zakwaterowanie i kształcenie dzieci członka Zarządu.

- c. **wynagrodzenia zmiennego**, tj. premii rocznej przyznawanej przez Radę Nadzorczą w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego za dany okres z uwzględnieniem potencjałów premiowych. Premia podlega odroczeniu, którego okres wynosi cztery lata od ustalenia wynagrodzenia zmiennego przez Radę Nadzorczą (a przypadku Prezesa Zarządu okres ten wynosi sześć lat. Premia roczna nieodroczone i odroczone dzielona jest na dwie części (z zaokrągleniem do liczby całkowitej instrumentu finansowego):
 - co najmniej 50% w akcjach fantomowych, uprawniających do otrzymania środków pieniężnych, których wysokość uzależniona jest od wartości akcji ING Banku Śląskiego S.A.,
 - pozostała część w formie pieniężnej.

3. Zestawienie dotyczące wysokości wynagrodzenia całkowitego w podziale na składniki stanowi Załącznik 1 do Sprawozdania.

III. ZGODNOŚĆ Z POLITYKĄ WYNAGRADZANIA

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 2 ustawy wyjaśniamy sposób, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki

1. Zgodność z Polityką wynagradzania w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A.
 - 1) Polityka wynagradzania w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. opiera się na zarządzaniu wynikami pracy oraz wspiera proces przyciągania, motywowania i zatrzymywania utalentowanych pracowników, a także ich rozwój, jednocześnie traktując wszystkich pracowników w sposób uczciwy. Polityka wynagradzania:
 - a. wspiera realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów,
 - b. 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,
 - c. jest neutralna pod względem płci co oznacza niestwarzanie warunków do nieuzasadnionego uprzywilejowania którejś z płci pod względem warunków wynagradzania.
 - 2) 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.
 - 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 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. Zasady wynagradzania osób działających w imieniu Banku nie stanowią zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka niewłaściwej sprzedaży produktów.
- 5) Wynagrodzenie zmienne pozostaje w odpowiedniej relacji do wynagrodzenia stałego. Jego poziom w stosunku do wynagrodzenia stałego powinien stanowić na tyle dużą część, aby zachęcać do dbałości o długookresowy i stabilny rozwój Banku. Ustala się, że relacja wynagrodzenia stałego do zmiennego kształtuje się na poziomie 1 do maksymalnie 1.
- 6) W odniesieniu do wynagrodzeń stałych członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku przyjęto zasadę dotyczącą powiązania wysokości tych wynagrodzeń ze średnim wynagrodzeniem pozostałych pracowników Banku. Miesięczne wynagrodzenie stałe dla poszczególnych:
 - a. Członków Rady Nadzorczej stanowi nie więcej 10-krotność średniego wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika w ING Banku Śląskim S.A.
 - b. Członków Zarządu ustala się w kwocie nieprzekraczającej 40-krotności średniego wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika w ING Banku Śląskim S.A.
- 7) System wynagradzania jest jawny i transparentny, a jego zasady są komunikowane wszystkim pracownikom Banku.
- 8) W celu zapewnienia konkurencyjnego poziomu wynagrodzenia wysokość wynagrodzenia podąża za medianą rynkową. Bank co roku dokonuje przeglądu poziomu wynagrodzeń. Przedmiotem analizy są dane rynkowe - raporty płacowe oraz informacje gospodarczo-ekonomiczne.
- 9) Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A. zatwierdza Politykę wynagradzania i sprawuje nadzór nad jej przestrzeganiem, w oparciu o rekomendacje Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. Wyniki przeglądu wraz z rekomendacją adekwatnych działań w obszarze wynagrodzeń przedstawiane są Zarządowi przez jednostki HR. Na podstawie wyników przeglądów Zarząd akceptuje kierunki i ewentualne zmiany w Polityce wynagradzania na dany rok kalendarzowy przedstawiając Politykę Komitetowi Wynagrodzeń i Nominacji celem podjęcia rekomendacji oraz Radzie Nadzorczej celem zatwierdzenia.
- 10) Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie z realizacji Polityki wynagrodzeń. Na podstawie sprawozdania Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
- 11) Komitet Ryzyka weryfikuje, czy elementy systemu wynagrodzeń uwzględniają ryzyko, kapitał oraz płynność. Przedstawiciel Komitetu Ryzyka bierze udział w posiedzeniach Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji i vice versa.
- 12) Walne Zgromadzenie dokonuje corocznie oceny, czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania ING Banku Śląskiego S.A.



- 13) Polityka wynagradzania podlega corocznemu niezależnemu audytowi wewnętrznemu.
- 14) Funkcje kontrolne oraz jednostki Pionu CFO 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. Wsparcie realizacji strategii

- 1) Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu 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:
 - a. wprowadzenie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, których ostateczna wysokość uzależniona jest od wyników Banku,
 - b. uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń Członków Zarządu od spełniania przez Bank określonych wymogów kapitałowych,
 - c. uwzględniania w celach niefinansowych ustalanych corocznie przez Radę Nadzorczą dla Członków Zarządu kryteriów wynikających z przyjętej Strategii zrównoważonego rozwoju.
- 2) 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 członków Zarządu w roli Risk Taker*.

Wymogi ryzyka dotyczą Członków Zarządu w roli Risk Taker tj.:

- a. Prezes Zarząd – Pion CEO
- b. Wiceprezes Zarządu – Pion Klientów Detalicznych
- c. Wiceprezes Zarządu – Pion Klientów Biznesowych
- d. Wiceprezes Zarządu – Pion Wholesale Banking
- e. Wiceprezes Zarządu – Pion CIO
- f. Wiceprezes Zarządu – Pion COO

Procedura umożliwia członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za obszar ryzyka podjęcie decyzji o zastosowaniu wskaźnika korekty wynagrodzenia zmiennego. Zgodnie z wymogami każdy członek Zarządu w roli Risk Taker 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.

- 3) Ponadto Członkowie Zarządu zobowiązani są do niekorzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, które neutralizowałyby środki podejmowane przez Bank w ramach realizacji polityki zmiennych



składników wynagrodzeń, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych.

IV. KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 3 ustawy przekazujemy informację na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników

Kryteria dotyczące wyników są stosowane w ING Banku Śląskim S.A. na kilku poziomach:

1. Wyniki uwzględnione w celach uzgodnionych z pracownikiem na dany rok

Cele Członków Zarządu mogą mieć charakter niefinansowy (np. wskaźniki jakościowe, satysfakcja klienta, usprawnienia procesów, przywództwo, zaangażowanie, innowacje) lub finansowy (np. wyniki Banku czy wynik danej linii biznesowej odpowiednio skorygowane o koszty ryzyka). Cele Członków Zarządu pełniących funkcje kontrolne wynikają z pełnionych przez nich funkcji i nie są powiązane z wynikami uzyskiwanymi w kontrolowanych przez nie obszarach. Po zakończeniu okresu oceny, Rada Nadzorcza ocenia wyniki osiągnięte przez poszczególnych Członków Zarządu. Ocena wykonania zadań stanowi podstawę do ustalenia indywidualnego poziomu wynagrodzenia zmiennego.

2. Wymogi ryzyka ustalone dla Członków Zarządu nie pełniących funkcji kontrolnych

Członek Zarządu odpowiedzialny za obszar ryzyka ustala dla Członków Zarządu nie pełniących funkcji kontrolnych indywidualne Wymogi Ryzyka. Zapewniają one skupienie się na długoterminowej stabilności ING Banku Śląskiego S.A. oraz dalsze wzmocnienie relacji między minimalnymi standardami w obszarze zarządzania ryzykiem a indywidualnym wynagrodzeniem Członków Zarządu, których działanie ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku. Na podstawie oceny spełnienia wymogów ryzyka członek Zarządu odpowiedzialny za obszar ryzyka decyduje o wskaźniku ryzyka odpowiadającego wysokości korekty wynagrodzenia zmiennego dla danego Członka Zarządu.

3. Wyniki Banku stanowiące podstawę decyzji o uruchomieniu puli premiowej

Uruchomienie premii rocznej jest uzależnione od osiągnięcia przez Bank w roku obrotowym stanowiącym okres oceny przynajmniej 80% zysku brutto założonego w planie na dany rok. Wynik banku brany pod uwagę uwzględnia koszty ryzyka Banku oraz koszty ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej, skorygowanego o koszty wolnego kapitału.

Dodatkowo, zgodnie z Polityką Zarządzania Kapitałem w ING Banku Śląskim S.A., ING Bank Śląski S.A. przeprowadza test kapitału celem zapewnienia, że całkowita pula premiowa dotycząca wszystkich pracowników nie ogranicza zdolności Banku do utrzymania adekwatnej bazy kapitałowej. W przypadku takiego ograniczenia może zostać podjęta decyzja o nieuruchomieniu puli premiowej.

4. Wyniki podlegające ocenie w długoterminowej perspektywie

W celu dostosowania wynagrodzenia zmiennego do dodatkowych ryzyk, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się po przyznaniu wynagrodzenia, Bank odraża wynagrodzenia zmienne Członków Zarządu zgodnie z tabelą poniżej. Dodatkową zasadą jest, że w przypadku Prezesa Zarządu odroczeniu podlega minimum 50% kwoty wynagrodzenia zmiennego.



KWOTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO	SPOSÓB ODROCZENIA
do 40 000 zł	brak odroczenia
od 40 001 zł do 0,5 mln euro*	40% podlega odroczeniu
powyżej 0,5 mln euro*	60% podlega odroczeniu

* równowartość wyrażona w złotych, według średniego kursu Narodowego Banku Polskiego z dnia 15 lutego roku ustalenia wynagrodzenia zmiennego (lub następnego dnia, w którym ogłaszany jest kurs)

Okres odroczenia wynosi cztery lata od ustalenia wynagrodzenia zmiennego przez Zarząd ING Banku Śląskiego S.A. lub Radę Nadzorczą. Po upływie drugiego roku okresu odroczenia przyznanie odroczonego wynagrodzenia zmiennego następuje corocznie w okresie trzech lat, w trzech równych częściach. W przypadku Prezesa Zarządu okres odroczenia wynosi sześć lat, a odroczone wynagrodzenie zmienne jest dzielone na pięć równych części.

5. Weryfikacji oceny ex post

Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o obniżeniu lub niewypłaceniu wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu na podstawie:

- weryfikacji oceny realizacji zadań lub
- korekty ryzyka ex post i testu kapitału.

Weryfikacja oceny realizacji zadań pozwala ustalić, czy wystąpiły przesłanki do zmiany wyników za okres oceny, biorąc pod uwagę efekty pracy danego Członka Zarządu

Na podstawie korekty ryzyka ex post Bank ma prawo do redukcji lub niewypłacenia wynagrodzenia zmiennego w następujących okolicznościach:

- wystąpienie zdarzeń powodujących naruszenie lub niebezpieczeństwo naruszenia przez Bank norm określonych art. 142 ust. 1 prawa bankowego powodujących konieczność wdrożenia Planu Naprawy,
- wypłacenia wynagrodzenia zmiennego na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe,
- w przypadku niespełnienia przez Członka Zarządu odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji,
- wystąpienia konfliktu interesów w związku z wypłatą części wynagrodzenia zmiennego w akcjach fantomowych ING Banku Śląskiego S.A. poprzez nieprzestrzeganie zasad dotyczących wykorzystywania informacji poufnych oraz innych działań, które mogą mieć wpływ na cenę akcji ING Banku Śląskiego S.A. w krótkiej perspektywie.

V. ZMIANY WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW W OKRESIE 5 LAT

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 4 ustawy przekazujemy informację o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie

Zestawienie dotyczące zmiany wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej stanowi Załącznik 2 do Sprawozdania.



VI. WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW GRUPY KAPITAŁOWEJ

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 5 ustawy pokazujemy wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (Dz. U. Z 2019 roku Poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680 oraz z 2020 roku Poz. 568)

Zasadą jest, że Zarządu pełniący jednocześnie inne funkcje w spółkach Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. realizują zadania w tych podmiotach bez wynagrodzenia. Podmiotami Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. są spółki zależne:

- ING Investment Holding (Polska) S.A.
- ING Commercial Finance Polska S.A.
- ING Lease (Polska) Sp. z o.o.
- ING Usługi dla Biznesu S.A.
- Nowe Usługi S.A.
- Solver Sp. z o.o.
- ING Bank Hipoteczny S.A.

oraz fundacje korporacyjne:

- Fundacja ING Dzieciom
- Fundacja Sztuki Polskiej ING

Analogicznie członkowie Rady Nadzorczej pełniący jednocześnie inne funkcje w ING Bank N.V. realizują swoje zadania w Radzie nieodpłatnie. Członkowie Rady Nadzorczej zrzekają się prawa do wynagrodzenia, składając na piśmie stosowne oświadczenie

VII. WYNAGRODZENIE PRZYZNAWANE W INSTRUMENTACH FINANSOWYCH

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 6 ustawy pokazujemy liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany

1. Warunki przyznania części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych

Premia roczna członka Zarządu Banku dzielona jest na dwie części (z zaokrągleniem do liczby całkowitej instrumentu finansowego) z czego co najmniej 50% w akcjach fantomowych, uprawniających do otrzymania środków pieniężnych, których wysokość uzależniona jest od wartości akcji ING Banku Śląskiego S.A. Liczbę akcji fantomowych ustala się zgodnie z poniższym wzorem:



$$n = z/c$$

gdzie:

- n oznacza liczbę akcji fantomowych; jeżeli ustalona liczba akcji nie będzie liczbą całkowitą, podlega zaokrągleniu w górę do najbliższej liczby całkowitej
- z oznacza wartość bazową premii rocznej Członka Zarządu (odroczonej lub/i nieodroczonej) podlegającą wypłacie w akcjach fantomowych
- c oznacza medianę cen akcji Banku po kursie zamknięcia na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. z okresu od 10 stycznia do 20 lutego w roku następującym po Okresie Oceny

przy czym w przypadku części:

- nieodroczonej - wyliczenie ma charakter bezwarunkowy,
- odroczonej - wyliczenie ma charakter wstępny i stanowi maksymalną liczbę akcji fantomowych, do których Członek Zarządu będzie mógł nabyć prawo. Liczba przyznanych akcji może ulec redukcji w przypadku zmniejszenia wartości bazowej premii rocznej zgodnie z zasadami korekty ryzyka ex ante i weryfikacja oceny z uwzględnieniem ryzyka ex post.

2. Warunki wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych

- 1) Po upływie każdego kolejnego roku kalendarzowego w danym Okresie Weryfikacji Oceny (odroczenia) dokonuje się wyliczenia ostatecznej liczby akcji fantomowych, wypłacanych jako premia roczna odroczone, do których Członek Zarządu będzie mógł nabyć prawo za dany rok. Na potrzeby tego wyliczenia przyjmuje się cenę akcji Banku na takim samym poziomie jak przy wyliczeniu wstępnym (parametr „c” w powyższym wzorze).
- 2) Członkowie Zarządu najpóźniej do 30 kwietnia następnego roku otrzymują informację o liczbie przyznanych akcji fantomowych w części odroczonej i nieodroczonej premii rocznej.
- 3) Bank wypłaca środki pieniężne w wysokości wynikającej z przemnożenia liczby akcji fantomowych i ceny akcji Banku. W tym celu stosuje się poniższy wzór:

$$w = l * c$$

gdzie:

- w oznacza środki pieniężne należne Członkowi Zarządu
- l oznacza liczbę akcji fantomowych, co do których upłynął Okres Przetrzymania
- c oznacza medianę cen akcji Banku po kursie zamknięcia na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. z okresu od 10 stycznia do 20 lutego w roku wypłaty

- 4) Do premii przyznanej w akcjach fantomowych stosuje się okres przetrzymania. Okres ten wynosi jeden rok od daty otrzymania akcji fantomowych. Wypłata środków pieniężnych Członkom Zarządu następuje w terminie nie późniejszym niż 30 kwietnia kolejnego roku kalendarzowego. Jeżeli data realizacji praw wynikających z przyznanych akcji fantomowych ING Banku Śląskiego S.A. przypada w okresie zamkniętym, realizacja następuje w pierwszym dniu roboczym przypadającym po zakończeniu tego okresu.



- 5) Na podstawie weryfikacji ex post oceny może zostać ustalona nowa wartość bazowa premii rocznej, przy czym nie może być ona wyższa od wartości ustalonej po okresie oceny. Od nowej wartości bazowej odejmowana jest wartość premii już przyznanej w danym okresie premiowania. Kwota będąca wynikiem tego wyliczenia jest dzielona na równe części, których liczba odpowiada liczbie lat kalendarzowych okresu odroczenia, za które nie została jeszcze wypłacona odroczonej premia roczna w danym okresie premiowania (tj. bieżący rok i kolejne lata odroczenia). Obniżona wartość bazowa premii znajduje zastosowanie w bieżącym i kolejnych latach okresu odroczenia.
 - 6) W przypadku braku prawa do nabycia premii rocznej odroczonej, członek Zarządu nie nabywa prawa do tej części premii do końca danego okresu odroczenia.
3. Zestawienie dotyczące liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych stanowi Załącznik 3 do Sprawozdania.

VIII. ZWROT ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 7 ustawy pokazujemy informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.

1. Polityka wynagradzania nie przewiduje mechanizmu zwrotu zmiennych składników wynagradzania. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami przewidziany jest mechanizm umożliwiający niewypłacenie premii odroczonej lub obniżenie jej wysokości.
2. W tym celu Bank wykorzystuje zaawansowane metody pomiaru do szacowania bazy kapitałowej oraz stosuje politykę przeprowadzania testów warunków skrajnych, co zapewnia odpowiednie zarządzanie ryzykiem oraz właściwą ocenę obecnych i przyszłych wymogów kapitałowych. Informacje dotyczące przeprowadzenia tego pomiaru są przekazywane Komitetowi i Radzie Nadzorczej przez Pion Finansów ING Banku Śląskiego S.A.
3. Po zakończeniu każdego roku kalendarzowego w okresie odroczenia, w terminie do 30 kwietnia, Rada Nadzorcza dokonuje, na podstawie rekomendacji Komitetu, weryfikacji oceny realizacji celów w okresie oceny. Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o obniżeniu lub niewypłaceniu premii rocznej w danym okresie premiowania w przypadku:
 - 1) wystąpienia okoliczności uzasadniających korektę (opisane w części IV pkt 5 niniejszego Sprawozdania)
 - 2) niezłożenia pisemnego oświadczenia członka Zarządu o niestosowaniu strategii hedgingowych i ubezpieczeń
 - 3) wystąpienia innych istotnych okoliczności, w przypadku których wypłata premii rocznej byłaby niedopuszczalna zgodnie z zasadami rozsądku i uczciwości.

IX. ODSTĘPSTWA

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 8 ustawy pokazujemy informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem nie wystąpiły odstępstwa od polityki wynagrodzeń ani od procedury wdrażania wynagrodzeń.



Załącznik 1

Zarząd Banku

Wynagrodzenia należne i przyznane członkom Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.

Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzenie zasadnicze	Inne korzyści ¹	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - gotówka	2019		Wynagrodzenie zmienne odroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmienne odroczone - akcje fantomowe		Wynagrodzenie zmienne przyznane za 2019 rok ³	Stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego
						Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - akcje fantomowe			Wynagrodzenie zmienne odroczone - akcje fantomowe			
						wartość	liczba		wartość	liczba		
Brunon Bartkiewicz Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2019 - 31.12.2019	2 514 000	436 772	2 950 772	503 885	504 078	2 474	503 885	504 078	2 474	2 015 926	68%
Michał Bolesławski Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	01.01.2019 - 31.12.2019	1 348 800	227 620	1 576 420	358 624	358 804	1 761	239 083	238 999	1 173	1 195 509	76%
Joanna Erdman Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	01.01.2019 - 31.12.2019	1 348 800	232 087	1 580 887	323 706	323 759	1 589	215 804	215 771	1 059	1 079 040	68%
Patrick Roesink ^{2, 4} Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.(do 31.03.2020)	01.01.2019 - 31.12.2019	1 179 066	652 076	1 831 142	119 849	120 009	589	79 900	79 870	392	399 628	22%
Marcin Giżycki Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2019 - 31.12.2019	1 218 660	213 714	1 432 374	324 011	324 166	1 591	216 008	215 975	1 060	1 080 160	75%
Bożena Graczyk Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o. Członek Komitetu Audytu i Ryzyka Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2019 - 31.12.2019	1 320 000	210 166	1 530 166	343 264	343 523	1 686	228 843	228 811	1 123	1 144 440	75%
Lorenzo Tassan-Bassut ^{2, 4} Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.(01.04.2020 - 31.12.2020)	01.01.2019 - 31.12.2019	1 016 769	452 000	1 468 769	163 509	163 611	803	109 006	109 006	535	545 133	37%
Sławomir Soszyński	01.10.2019 - 31.12.2019	270 000	74 314	344 314	64 685	64 996	319	43 124	43 195	212	216 000	63%
Michał Mrozek	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
Razem		10 216 095	2 498 749	12 714 844	2 201 534	2 202 945	10 812	1 635 651	1 635 705	8 028	7 675 836	

¹Inne korzyści obejmują: ubezpieczenia, wpłaty na fundusz inwestycyjny (15% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego netto członka Zarządu, który nie realizuje oddelegowania międzynarodowego), opiekę lub ubezpieczenie medyczne (w tym dla członków rodziny), świadczenia należne w związku realizacją oddelegowania międzynarodowego (w tym pokrycie użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych oraz świadczenia dla członków rodziny np. pokrycie kosztów kształcenia dzieci) oraz inne świadczenia przyznane przez Radę Nadzorczą Banku

²Wynagrodzenie zmienne za 2019 przyznane w EUR, kurs wymiany 1 EUR = 4,2502 PLN, wynagrodzenie zmienne za 2020 rok przyznane w EUR, kurs wymiany 1 EUR - 4,4836

³ Wynagrodzenie zmienne ustalane przez Radę Nadzorczą w oparciu o ocenę realizacji celów indywidualnych obejmujących cele ustalane w trzech kategoriach o równej wadze:

- **Wyniki Pracy** (np. Wyniki finansowe banku, Wyniki linii biznesowej, Ryzyko i Compliance / Doskonałość operacyjna, Klient i jego satysfakcja, Realizacja projektów strategicznych, Motywacja i zaangażowanie pracowników),
- **Pomarańczowy Kod** (definiowane indywidualnie cele w ramach kategorii zachowań: Podejmujesz inicjatywę i działasz skutecznie, Pomagasz innym osiągać sukcesy, Jesteś zawsze o krok do przodu)
- **Wyzwania** (Definiowane indywidualnie cele wykraczające poza wymogi stanowiska, efektem których jest np. nowa jakość dla klienta)

⁴ Oddelegowanie międzynarodowe

Załącznik 1

Zarząd Banku

Wynagrodzenia należne i przyznane członkom Zarządu ING Banku Ślą:													
Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzeni e zasadnicze	Inne korzyści ¹	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmiennie nieodroczone - gotówka	2020		Wynagrodzenie zmiennie odroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmienne odroczone - akcje fantomowe		Wynagrodzenie zmiennie przyznane za 2020 rok ³	Stosunek wynagrodzeni a zmiennego do stałego	Suma odroczonego wynagrodzenia zmiennego w gotówce na 31.12.2020
						Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - akcje fantomowe			Wynagrodzenie zmienne odroczone - akcje fantomowe				
						wartość	liczba		wartość	liczba			
Brunon Bartkiewicz Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2020 - 31.12.2020	2 514 000	444 675	2 958 675	402 196,25	402 369,80	2 338	402 196,25	402 197,70	2 337	1 608 960	54%	1 455 929
Michał Bolesławski Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	01.01.2020 - 31.12.2020	1 348 800	260 266	1 609 066	280 655,93	280 695,10	1 631	187 103,95	187 072,70	1 087	935 528	58%	738 007
Joanna Erdman Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	01.01.2020 - 31.12.2020	1 348 800	234 694	1 583 494	258 963,12	259 010,50	1 505	172 642,08	172 616,30	1 003	863 232	55%	675 364
Patrick Roesink ^{2, 4} Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A. (do 31.03.2020)	01.01.2020 - 31.03.2020	297 151	426 023	723 174	25 899,16	25 987,08	151	17 266,07	17 209,85	100	86 362	12%	234 192
Marcin Giżycki Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2020 - 31.12.2020	1 308 450	246 639	1 555 089	292 924,37	293 086,30	1 703	195 282,91	195 333,50	1 135	976 627	63%	659 486
Bożena Graczyk Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o., Członek Komitetu Audytu i Ryzyka Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2020 - 31.12.2020	1 320 000	242 952	1 562 952	274 659,60	274 671,60	1 596	183 106,40	183 114,40	1 064	915 552	59%	661 213
Lorenzo Tassan-Bassut ^{2, 4} Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A. (01.04.2020 - 31.12.2020)	01.01.2020 - 31.12.2020	1 226 427	442 151	1 668 578	92 654,85	92 761,90	539	61 769,93	61 956,00	360	309 143	19%	176 762
Sławomir Soszyński	01.01.2020 - 31.12.2020	1 080 000	192 909	1 272 909	207 270,66	207 380,50	1 205	138 180,44	138 368,40	804	691 200	54%	181 304
Michał Mrozek	01.07.2020 - 31.12.2020	600 000	106 124	706 124	115 161,84	115 307,00	670	76 774,56	76 756,60	446	384 000,00	54%	76 775
Razem		11 043 628	2 596 436	13 640 063	1 950 386	1 951 270	11 338	1 434 323	1 434 625	8 336	6 770 604		4 859 031

¹Inne korzyści obejmują: ubezpieczenia, wpłaty na fundusz inwestycyjny (15% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego netto członka Zarządu, który nie realizuje oddelegowania międzynarodowego), opiekę lub ubezpieczenie medyczne (w tym dla członków rodziny), świadczenia należne w związku realizacją oddelegowania międzynarodowego (w tym pokrycie użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych oraz świadczenia dla członków rodziny np. pokrycie kosztów kształcenia dzieci) oraz inne świadczenia przyznane przez Radę Nadzorczą Banku

²Wynagrodzenie zmienne za 2019 przyznane w EUR, kurs wymiany 1 EUR = 4,2502 PLN, wynagrodzenie zmienne za 2020 rok przyznane w EUR, kurs wymiany 1 EUR - 4,4836

³ Wynagrodzenie zmienne ustalane przez Radę Nadzorczą w oparciu o ocenę realizacji celów indywidualnych obejmujących cele ustalane w trzech kategoriach o równej wadze:

- **Wyniki Pracy** (np. Wyniki finansowe banku, Wyniki linii biznesowej, Ryzyko i Compliance / Doskonałość operacyjna, Klient i jego satysfakcja, Realizacja projektów strategicznych, Motywacja i zaangażowanie pracowników),
- **Pomarańczowy Kod** (definiowane indywidualnie cele w ramach kategorii zachowań: Podejmujesz inicjatywę i działasz skutecznie, Pomagasz innym osiągać sukcesy, Jesteś zawsze o krok do przodu)
- **Wyzwania** (Definiowane indywidualnie cele wykraczające poza wymogi stanowiska, efektem których jest np. nowa jakość dla klienta)

⁴ Oddelegowanie międzynarodowe

Załącznik 1

Rada Nadzorcza

Wynagrodzenia należne członkom Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.

Wynagrodzenia należne członkom Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.						
Imię i nazwisko	Okres od – do	2019		Okres od – do	2020	
		Wynagrodzenie stałe	w tym, inne świadczenia ⁵		Wynagrodzenie stałe	w tym, inne świadczenia ⁵
Aleksander Galos <i>Członek niezależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	264 322,38	7 282,38	01.01.2020 - 31.12.2020	263 837,83	2 477,83
Aleksander Kutela <i>Członek niezależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	227 433,84	6 093,84	01.01.2020 - 31.12.2020	233 365,96	8 305,96
Antoni Reczek <i>Członek niezależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	348 255,76	5 535,76	01.01.2020 - 31.12.2020	354 877,37	6 397,37
Małgorzata Kołakowska <i>Członek zależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	-	-	01.01.2020 - 31.12.2020	-	-
Michał Szczurek <i>Członek zależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	-	-	01.01.2020 - 31.12.2020	-	-
Ad Kas (do 02.04.2020) <i>Członek zależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	-	-	01.01.2020 - 31.04.2020	-	-
Norman Tambach (do 02.04.2020) <i>Członek zależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	-	-	01.01.2020 - 31.04.2020	-	-
Susan Poot (od 01.05.2020) <i>Członek zależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	-	-	01.05.2020 - 31.12.2020	-	-
Remco Nieland (od 01.05.2020) <i>Członek zależny</i>	01.01.2019 - 31.12.2019	-	-	01.05.2020 - 31.12.2020	-	-
Razem		840 011,98	18 911,98		852 081,16	17 181,16

⁵ Zwrot składek ZUS z tytułu przekroczenia rocznej podstawy składek emerytalno/rentowych na podstawie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Załącznik 2

Zmiany wynagrodzeń pracowników w okresie 5 lat													
Dane dotyczące wyników i wynagrodzeń	2014	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana
Zysk brutto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 336	1 396	4%	1 578	13%	1 859	18%	2 010	8%	2 217	10%	1 883	-15%
Zysk brutto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 347	1 390	3%	1 645	18%	1 882	14%	2 031	8%	2 258	11%	1 912	-15%
Zysk netto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 068	1 140	7%	1 209	6%	1 403	16%	1 524	9%	1 659	9%	1 338	-19%
Zysk netto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 041	1 127	8%	1 253	11%	1 403	12%	1 524	9%	1 659	9%	1 338	-19%
C/I - solo ING Bank Śląski S.A.	53,5%	55,8%	4%	48,6%	-13%	44,2%	-9%	43,6%	-1%	42,4%	-3%	44,0%	4%
C/I - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	54,4%	57,1%	5%	48,5%	-15%	44,8%	-8%	44,5%	-1%	43,1%	-3%	44,3%	3%
ROE - solo ING Bank Śląski S.A.	11,7%	11,4%	-3%	11,5%	1%	12,6%	10%	12,4%	-2%	11,7%	-6%	7,7%	-34%
ROE - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	11,1%	11,0%	-1%	11,7%	6%	12,7%	9%	12,5%	-2%	11,6%	-7%	7,6%	-34%
Średnioroczne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników ING Banku Śląskiego S.A. niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej	6 179	6 353	3%	6 685	5%	6 990	5%	7 565	8%	7 882	4%	8 409	7%
Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz przyznane wynagrodzenie zmienne członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji /bez świadczeń dodatkowych/													
Kołąkowska Małgorzata (do 31.03.2016)	289 088	297 615	3%	275 415	-7,5%	-	-	-	-	-	-	-	-
Bartkiewicz Brunon (od 19.04.2016)	-	-	-	392 700	-	353 296	-10%	277 803	-21%	377 494	36%	343 580	-9%
Bolesławski Michał (do 31.12.2020)	200 790	202 560	1%	208 894	3%	188 460	-10%	187 135	-1%	212 026	13%	190 361	-10%
Boda Mirosław (do 31.05.2017)	195 533	194 079	-1%	189 520	-2%	172 051	-9%	-	-	-	-	-	-
Kesler Justyna (do 31.12.2018)	189 759	188 493	-1%	191 520	2%	174 717	-9%	159 708	-9%	-	-	-	-
Erdman Joanna (od 01.04.2013)	166 840	179 540	8%	176 558	-2%	181 276	3%	181 700	0%	202 320	11%	184 336	-9%
Swan Oscar (do 30.06.2015)	184 920	180 144	-3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Julia Vilar Ignacio (do 30.04.2016)	181 132	199 363	10%	194 361	-3%	-	-	-	-	-	-	-	-
Giżycki Marcin (od 01.08.2016) ¹	-	-	-	197 860	-	150 461	-24%	149 372	-1%	191 568	28%	190 423	-1%
Roesink Patrick (od 01.07.2015 do 31.03.2020)	-	141 323	-	132 605	-6%	125 587	-5%	117 888	-6%	131 558	12%	127 838	-3%
Graczyk Bożena (od 01.06.2017)	-	-	-	-	-	185 613	-	184 498	-1%	205 370	11%	186 296	-9%
Tassan-Bassut Lorenzo (od 01.01.2019)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	130 159	-	127 964	-2%
Soszyński Sławomir (od 01.09.2019)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	162 000	-	147 600	-9%
Mrozek Michał (od 01.07.2020)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	164 000	-
Średnie miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji ²													
Mirosław Kośmider (do 10.04.2014) <i>Członek niezależny</i>	13 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Wojciech Popiołek (do 10.04.2014) <i>Członek niezależny</i>	11 000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anna Fornalczyk (do 10.04.2014) <i>Członek niezależny</i>	17 500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Antoni Reczek (od 10.04.2014) <i>Członek niezależny</i>	20 000	22 600	13%	24 719	9%	26 555	7%	27 120	2%	28 560	5%	29 040	2%
Aleksander Galos (od 10.04.2014) <i>Członek niezależny</i>	12 500	14 100	13%	14 119	0%	16 385	16%	19 610	20%	21 420	9%	21 780	2%
Aleksander Kutela (do 10.04.2014) <i>Członek niezależny</i>	10 000	13 867	39%	14 119	2%	14 523	3%	17 077	18%	18 445	8%	18 755	2%
Nicolaas Cornelius Jue (do 31.03.2015) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diederik van Wassenae (od 31.03.2015 do 31.03.2016) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Brunon Bartkiewicz (do 04.03.2016) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Roland Boekhout (do 15.03.2017) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Christopher Steane (od 31.03.2016 do 05.04.2018) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Małgorzata Kołąkowska (od 01.04.2016) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michał Szczurek (od 05.04.2018) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ad Kas (do 02.04.2020) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Norman Tambach (do 02.04.2020) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Susan Poot (od 01.05.2020) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remco Nieland (od 01.05.2020) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹ w tym wynagrodzenie należne z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie ING Securities S.A.

² bez zwrotu składek ZUS z tytułu przekroczenia rocznej podstawy składek emerytalno/rentowych na podstawie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Uwaga: Istnieje rozbieżność prezentacyjna w stosunku do zindywidualizowanych danych wykazywanych w Raporcie rocznym polegająca na tym, że niniejsze zestawienie uwzględnia wynagrodzenie zmienne przyznane za dany rok obrachunkowy bez pozostałych korzyści, natomiast Raport roczny uwzględnia:

- w części dotyczącej wynagrodzeń należnych za dany rok - rezerwę na wypłatę bonusu za dany rok dla Zarządu Banku,
- w części dotyczącej wynagrodzeń wypłaconych w danym roku - wynagrodzenia zmienne wypłacone w danym roku obrachunkowym za lata ubiegłe.

Raport roczny zawiera również dane o wartości pozostałych korzyści.

Załącznik 3

Imię i nazwisko	2019					2020				
	Liczba akcji - 01.01.2019 (prawa odroczone)	Liczba akcji przyznanych w danym roku (zgodnie z kalkulacją wskazaną w pkt VII.1 niniejszego sprawozdania) za rok 2018		Liczba akcji, co do których zostały nabyte uprawnienia na podstawie weryfikacji oceny i ryzyka ex post - za lata ubiegłe, tj. 2015- 2016	Liczba instrumentów, do których prawa będą nabywane w latach kolejnych	Liczba akcji - 01.01.2020 (prawa odroczone)	Liczba akcji przyznanych w danym roku (zgodnie z kalkulacją wskazaną w pkt VII.1 niniejszego sprawozdania) za rok 2019		Liczba akcji, co do których zostały nabyte uprawnienia na podstawie weryfikacji oceny i ryzyka ex post - za lata ubiegłe, tj. 2016- 2017	Liczba instrumentów, do których prawa będą nabywane w latach kolejnych
		nieodroczone	odroczone				nieodroczone	odroczone		
Brunon Bartkiewicz <i>Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	3 427	1 071	1 070	717	3 780	3 780	2 474	2 474	1 115	5 139
Michał Bolesławski <i>Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.</i>	2 551	1 428	952	1 176	2 327	2 327	1 761	1 173	777	2 723
Joanna Erdman <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.</i>	2 160	1 319	879	976	2 063	2 063	1 589	1 059	635	2 487
Patrick Roesink¹ <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A. (do 31.03.2020)</i>	1 155	493	329	476	1 008	1 008	589	392	390	1 010
Marcin Giżycki <i>Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	1 301	1 097	731	363	1 669	1 669	1 591	1 060	438	2 291
Bożena Graczyk <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o., Członek Komitetu Audytu i Ryzyka Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	489	1 401	934	-	1 423	1 423	1 686	1 123	163	2 383
Lorenzo Tassan-Bassut¹ <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A. (01.04.2020 - 31.12.2020)</i>	-	-	-	-	-	-	803	535	-	535
Sławomir Soszyński	-	-	-	-	-	-	319	212	-	212
Michał Mrozek	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Razem	11 083	6 809	4 895	3 708	12 270	12 270	10 812	8 028	3 518	16 780

¹w tym akcje przyznane z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie ING Securities S.A.