

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za rok 2023

Spis treści

I.	WPROWADZENIE	1
II.	WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE CZŁONKÓW ORGANÓW BANKU.....	2
III.	ZGODNOŚĆ Z POLITYKĄ WYNAGRADZANIA	5
IV.	KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW	8
V.	ZMIANY WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW W OKRESIE 5 LAT.....	11
VI.	WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW GRUPY KAPITAŁOWEJ	11
VII.	WYNAGRODZENIE PRYZNAWANE W INSTRUMENTACH FINANSOWYCH.....	11
VIII.	ZWROT ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA.....	13
IX.	ODSTĘPSTWA.....	13
ZAŁĄCZNIK 1 – WYNAGRODZENIA NALEŻNE I PRYZNANE CZŁONKOM ZARZĄDU ING BANKU ŚLĄSKIEGO S.A. ZA 2023 ROK		
ZAŁĄCZNIK 2 - LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH		
ZAŁĄCZNIK 3 - KRYTERIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE PRYZNAWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKOM ZARZĄDU BANKU W 2023 ROKU		
ZAŁĄCZNIK 4 - ZMIANY WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW ORAZ CZŁONKÓW ZARZĄDU I RADY NADZORCZEJ W OKRESIE 5 LAT		

Podstawą do przygotowania niniejszego sprawozdania są przepisy ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2005 r. Nr 184, poz. 1539 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.

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków organów ING Banku Śląskiego S.A. („Bank”) sporządzane jest co roku począwszy od 2021 roku i przedstawiane przez Radę Nadzorczą Walnemu Zgromadzeniu. Walne Zgromadzenie pozytywnie zaopiniowało treść sprawozdania już trzykrotnie, odpowiednio:

- 1) Uchwałą nr 6 z 15 kwietnia 2021 roku za lata 2019 i 2020
- 2) Uchwałą nr 6 z 7 kwietnia 2022 roku za rok 2021
- 3) Uchwałą nr 6 z 26 kwietnia 2023 za rok 2022.

I. WPROWADZENIE

Zgodnie z wymogami ustawy 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 w Banku wprowadzono *Politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.* Polityka została przyjęta Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ING Banku Śląskiego S.A. nr 29 z dnia 2 kwietnia 2020 roku.

W wyniku rocznego przeglądu regulacji wewnętrznych Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A., na mocy Uchwały 106/XIV/2022 z dnia 18 listopada 2022 roku, zatwierdziła zmiany do *Regulaminu wynagradzania Członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.* z mocą obowiązywania od 1 stycznia 2023 roku. Główne modyfikacje zapisów regulacji dotyczyły zmiany zasady odraczania wynagrodzenia zmiennego oraz podwyższenia proporcji odroczonej części premii rocznej do 60% niezależnie od jej kwoty w przypadku Prezesa Zarządu. Zmiany te nie przełożyły się na potrzebę aktualizacji Polityki.

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 Staff¹ 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, niezależnym członkom Rady przyznawane jest wyłącznie **wynagrodzenie stałe**, które nie jest uzależnione od wyniku Banku. Stałe wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z:

- a) wynagrodzenia podstawowego, które wynosi 13.300 zł (słownie: trzynaście tysięcy trzysta PLN ⁰⁰/₁₀₀) brutto miesięcznie,
- b) miesięcznego dodatku z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w Radzie Nadzorczej lub jej komitetach, który jest ustalany procentowo w stosunku do wynagrodzenia podstawowego i wynosi odpowiednio dla:
 - Przewodniczącego Rady Nadzorczej – 100%,
 - Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Członków pełniących funkcję Przewodniczących Komitetów Rady – 25%,
 - Członków niepełniących funkcji Przewodniczących Komitetów Rady – 15%.

Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej przysługuje niezależnie od częstotliwości posiedzeń Rady Nadzorczej i wypłacane jest w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca.

¹ Identified Staff – osoby zatrudnione w Banku, zidentyfikowane jako mające istotny wpływ na profil ryzyka ING Banku Śląskiego S.A. na podstawie kryteriów wskazanych w wykazie stanowiącym Załącznik 1 do Polityki zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A., zgodnie z obowiązującymi przepisami Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów oraz Rozporządzenia RTS.

Członkowie Rady Nadzorczej pełniący jednocześnie inne funkcje w ING Bank N.V. realizują swoje zadania w Radzie Nadzorczej nieodpłatnie.

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.

Wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu za dany miesiąc wypłacane jest z dołu w ostatnim dniu roboczym miesiąca.

Wynagrodzenie zasadnicze wypłacone Członkom Zarządu w 2023 roku ujęto w kolumnie 3 zestawienia w Załączniku 1.

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

- ubezpieczenie na życie,
- wpłaty na 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.

Świadczenia dodatkowe wypłacone Członkom Zarządu w 2023 roku ujęto w kolumnach 4-5 zestawienia w Załączniku 1.

- c) **wynagrodzenia zmiennego**, stanowiącego premię roczną. Kryteria przyznawania wynagrodzenia zmiennego są zgodne z długookresową strategią biznesową, wartościami i apetytem na ryzyko Banku, promują i wspierają proces efektywnego zarządzania ryzykiem, a także wspierają długoterminowe interesy Banku oraz jego klientów. Premia podlega odroczeniu, którego okres wynosi pięć lat od ustalenia wynagrodzenia zmiennego przez Radę Nadzorczą (a w przypadku Prezesa Zarządu okres ten wynosi sześć lat). W przypadku przyznania Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego poniżej wartości określonych w Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu odroczenia nie stosuje się. W przypadku przyznania Członkowi Zarządu szczególnie wysokiego wynagrodzenia zmiennego określonego w ww. Regulaminie odroczeniu podlega nie mniej niż 60% przyznanego wynagrodzenia zmiennego. W przypadku Prezesa Zarządu odroczeniu podlega 60% wynagrodzenia zmiennego niezależnie od jego wartości. Premia roczna przyznana Członkom Zarządu za 2023 rok została przedstawiona w Załączniku 1.

Premia roczna nieodroczone i odroczone dzielona jest na dwie części (z zaokrągleniem do liczby całkowitej instrumentu finansowego):

- co najmniej 50% w akcjach ING Banku Śląskiego S.A. lub innych instrumentach finansowych, uprawniających do otrzymania środków pieniężnych, których

wysokość uzależniona jest od wartości akcji ING Banku Śląskiego S.A. (kolumny 9-10 oraz 12-13 zestawienia w Załączniku 1),

- pozostała część w formie pieniężnej (kolumny 8 oraz 11 zestawienia w Załączniku 1).

Rozliczenie przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych stanowi Załącznik 2.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Uchwałą nr 29 z dnia 7 kwietnia 2022 roku podjęło decyzję o ustanowieniu w Banku programu motywacyjnego skierowanego do osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. W ramach Programu akcje własne są przyznawane nieodpłatnie jako składnik wynagrodzenia zmiennego² dla Identified Staff. Nowy program zastąpił dotychczasowe rozwiązanie, które przewidywało wypłatę części wynagrodzenia zmiennego w instrumencie finansowym, którym była akcja fantomowa. Warunkiem działania Programu jest pozyskanie z rynku odpowiedniej liczby akcji własnych. Zgodnie z założeniami Programu Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku upoważniło Zarząd Banku do nabycia akcji własnych.

Komisja Nadzoru Finansowego wydała zezwolenie w dniu 13 marca 2023 roku na odkup przez ING Bank Śląski S.A. akcji własnych Banku (tj. instrumentów w kapitale podstawowym Tier I Banku) w liczbie nie większej niż 800 000 (słownie: osiemset tysięcy), stanowiących łącznie nie więcej niż 0,6% kapitału zakładowego Banku, za łączną kwotę nie przekraczającą 200 000 000 zł (słownie złotych: dwieście milionów) w latach 2023-2027 w celu ich zaoferowania wybranym pracownikom Banku oraz pracownikom spółek z Grupy Kapitałowej Banku w ramach programu motywacyjnego.

W 2023 roku po raz pierwszy przyznano akcje własne w ramach rozliczenia części nieodroczonej należnej w instrumentach finansowych naliczonej za okres od 1 lipca 2022 roku (data wdrożenia programu w Banku) do 31 grudnia 2022 roku.

W wyniku przeprowadzonych transakcji nabycia akcji własnych na rynku regulowanym 7 772 akcje własne zostały przekazane na indywidualne rachunki maklerskie Członków Zarządu Banku (kolumna 4 zestawienia w Załączniku 2).

Pierwszym pełnym okresem oceny, za który zmienna część wynagrodzenia wypłacona zostanie w oparciu o akcje własne jest okres od 1 stycznia 2023 roku do dnia 31 grudnia 2023 roku.

W przypadku gdy z jakichkolwiek względów skup akcji z rynku będzie faktycznie niewykonalny lub nie będzie możliwy bez nadmiernych trudności lub w założonym harmonogramie, na potrzeby dalszej realizacji zobowiązań Banku wynikających z Programu, Zarząd Banku, za zgodą Rady Nadzorczej, może podjąć decyzję o zastąpieniu akcji własnych innym instrumentem finansowym, którego wartość uzależniona jest od wartości akcji Banku lub dokonaniu realizacji zobowiązań Banku wynikających z Programu w inny sposób realizujący jego cele.

Prawa do akcji fantomowych przyznane przed datą początkową realizacji nowego programu będą realizowane na dotychczasowych zasadach. W szczególności, odroczone części wynagrodzenia przyznanego w akcjach fantomowych nie będą podlegać konwersji na akcje własne. Szczegółowa informacja o liczbie akcji fantomowych, co do których zostały nabyte uprawnienia w 2023 roku zawiera kolumna 3 zestawienia w Załączniku 2.

Wynagrodzenie zmienne za dany rok ustalane jest przez Radę Nadzorczą w roku następującym po roku oceny. Wypłacie podlega natomiast jedynie część nieodroczone w formie gotówki, w terminie nie późniejszym niż w ciągu siedmiu dni roboczych po

² w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz.U. 2021, poz. 1045)

zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie ING Banku Śląskiego S.A. rocznego sprawozdania finansowego Banku.

Do wynagrodzenia zmiennego przyznanego w instrumentach finansowych stosuje się okres przetrzymania, w którym członek Zarządu nie może wykonać praw związanych z przyznanymi instrumentami. Okres ten wynosi jeden rok od daty przyznania instrumentów finansowych.

Członkowie Zarządu najpóźniej do 30 kwietnia następnego roku otrzymują informację o liczbie przyznanых instrumentów finansowych w części odroczonej i nieodroczonej premii rocznej. Przyznane akcje własne zapisywane są na rachunku papierów wartościowych Członków Zarządu nie później niż w ostatnim dniu okresu przetrzymania. Jeżeli zawarcie umowy nabycia akcji własnych przypada w okresie zamkniętym, zawarcie przedmiotowej umowy następuje po zakończeniu tego okresu.

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 wysokości wynagrodzenia całkowitego za 2023 rok w podziale na składniki stanowi Załącznik 1 do Sprawozdania. Wynagrodzenie zasadnicze oraz inne korzyści stanowiące komponenty wynagrodzenia stałego podlegały wypłacie w 2023 roku. Wynagrodzenie zmienne ustalone za 2023 rok zostanie natomiast wypłacone w latach kolejnych:

- część nieodroczone w formie gotówki – w 2024 roku,
- część nieodroczone w formie instrumentów finansowych – w 2025 roku,
- części odroczone w formie gotówki – w latach 2025–2029 (2030 – w przypadku Prezesa Zarządu),
- części odroczone w formie instrumentów finansowych – w latach 2026–2030 (2031 – w Przypadku Prezesa Zarządu).

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 odzwierciedlenie 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, co oznacza, że wynagrodzenie zmienne nie może stanowić większej wartości niż wynagrodzenie stałe.
- 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:
 - a) Członków Rady Nadzorczej stanowi nie więcej niż 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 podlega 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

oraz innych członków Zarządu wskazanych przez członka Zarządu odpowiadającego za obszar ryzyka.

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 Banku stanowiące podstawę decyzji o uruchomieniu premii rocznej

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.

2. Wyniki uwzględnione w celach uzgodnionych z Członkiem Zarządu na dany rok

Cele Członków Zarządu mogą mieć charakter finansowy i niefinansowy. Wyznaczane są w ramach trzech wymiarów o równej wadze, które odnoszą się zarówno do priorytetów biznesowych w ramach pełnionych ról jak i sposobu ich realizacji. Kryteria niefinansowe stanowią co najmniej 50% wszystkich celów, z wyłączeniem Członka Zarządu odpowiedzialnego za funkcje kontrolne, którego zestaw zadań obejmuje wyłącznie cele niefinansowe, które nie są powiązane z wynikami uzyskiwanymi w kontrolowanych obszarach.

Poniższa tabela przedstawia opis kategorii oraz grup celów ustalonych przez Radę Nadzorczą Członkom Zarządu na 2023 rok:

Wyniki pracy waga: 1/3	Wyniki finansowe Banku i poszczególnych linii biznesowych: zysk przed opodatkowaniem, ROE, koszty operacyjne Klienci: kontynuacja wzrostu liczby klientów „primary”, utrzymanie wysokiego poziomu satysfakcji klientów, wzmocnienie kanałów zdalnych Ryzyko: utrzymanie ryzyka finansowego, niefinansowego i procesów KYC w ramach uzgodnionego apetytu na ryzyko Strategia: realizacja strategii digitalizacji, stały wzrost poziomu STP (straight-through-processing) we wszystkich stosownych obszarach, zwiększanie efektywności procesów ryzyka i finansów przy zachowaniu efektywności kontroli ESG/wymiar środowiskowy: rozwój oferty pro-ekologicznych produktów, w tym kredytowych, działania zmierzające do osiągnięcia zerowej emisyjności netto, dalsze wzmocnienie ram dotyczących ryzyka klimatycznego i środowiskowego; wzmocnianie kultury ESG poprzez zwiększenie świadomości, wiedzy i zaangażowania pracowników w obszarze zrównoważonego rozwoju ESG/wymiar społeczny: wzmocnienie kondycji organizacji, poprzez koncentrację na czterech priorytetowych obszarach: przejrzystość strategiczna, jasność ról, koncentracja na kliencie, dyscyplina operacyjna; zwiększenie równowagi płci w ramach kadry kierowniczej
Pomarańczowy Kod waga: 1/3	Indywidualnie definiowane cele Pomarańczowy Kod determinuje sposób, w jaki realizowane są cele - określa tożsamość ING Banku Śląskiego i definiuje, czego w codziennej pracy mogą od siebie oczekiwać nawzajem. Stanowi zestaw cenionych norm, które pracownicy starają się realizować i według których mogą być oceniani przez innych.

Wyzwania

waga: 1/3

W 2023 roku tę grupę celów tworzyły kluczowe priorytety w obszarze ESG i KYC

Dla każdego celu rocznego zostały ustalone miary realizacji, przy czym poziomy docelowe kryteriów finansowych są spójne ze Strategią i Planem finansowym ING Banku Śląskiego S.A. przyjętym przez Radę Nadzorczą na dany okres oceny.

Po zakończeniu okresu oceny, Rada Nadzorcza dokonuje oceny, która stanowi podstawę do ustalenia indywidualnego poziomu wynagrodzenia zmiennego.

Rada Nadzorcza przyznaje każdemu z Członków Zarządu indywidualne oceny w każdym wymiarze celów według trzystopniowej skali ocen, co przekłada się na liczbę punktów premiowych. Naliczenie punktów przedstawia poniższa tabela:

Ocena	Naliczenie punktów
Powyżej oczekiwań	120%* przypisana waga = liczba punktów
Zgodnie z oczekiwaniami	100%* przypisana waga = liczba punktów
Wymaga doskonalenia	0% lub 80%* przypisana waga = liczba punktów (zgodnie z oceną Rady Nadzorczej)

Premia przysługuje za realizację celów na poziomie co najmniej 80 punktów, o ile zostały spełnione warunki do uruchomienia premii zgodnie z opisem w sekcji 1 powyżej (Wyniki Banku stanowiące podstawę decyzji o uruchomieniu premii rocznej).

Procent premii naliczany jest liniowo w przedziałach punktowych w powiązaniu z potencjałem premiowym:

Liczba punktów premiowych		
minimum	docelowy	maksimum
80 pkt	100 pkt	120 pkt

Procent premii		
25%	80%	100%

Wartość bazowa premii rocznej stanowi iloczyn ustalonego procentu premii rocznej oraz wynagrodzenia zasadniczego w okresie oceny z uwzględnieniem wskaźnika ryzyka odpowiadającego poziomowi korekty wynagrodzenia zmiennego wynikającego ze spełnienia wymogów ryzyka – szczegóły w sekcji 3 poniżej (Wymogi ryzyka ustalone dla Członków Zarządu niepełniących funkcji kontrolnych). Wartość bazowa premii podlega weryfikacji w okresie odroczenia.

Poziom realizacji celów o charakterze ilościowym oraz jakościowym Członków Zarządu w 2023 roku wraz z danymi o naliczonej liczbie punktów premiowych oraz ustalonym procencie premii ilustruje tabela w Załączniku 3.

3. Wymogi ryzyka ustalone dla Członków Zarządu niepełniących funkcji kontrolnych

Członek Zarządu odpowiedzialny za obszar ryzyka ustala dla Członków Zarządu niepełniących 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.

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 odracza wynagrodzenia zmienne Członków Zarządu zgodnie z tabelą poniżej.

KWOTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO		Prezes Zarządu	Wiceprezesa Zarządu
(1)	nie przekracza 40 000 PLN ani 10 % rocznego łącznego wynagrodzenia Członka Zarządu	brak odroczenia	
(2)	powyżej poziomu określonego w pkt (1) do 1 200 000 PLN	60% podlega odroczeniu	40% podlega odroczeniu
(3)	powyżej 1 200 000 PLN		60% podlega odroczeniu

Okres odroczenia wynosi pięć lat od ustalenia wynagrodzenia zmiennego przez Zarząd ING Banku Śląskiego S.A. lub Radę Nadzorczą. Przyznanie odroczonego wynagrodzenia zmiennego następuje corocznie w okresie pięciu lat, w pięciu równych częściach, o ile nie wystąpiły przesłanki do jego obniżenia lub niewypłacenia. W przypadku Prezesa Zarządu okres odroczenia wynosi sześć lat, a odroczone wynagrodzenie zmienne jest dzielone na sześć równych części.

5. Weryfikacja 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 instrumentach finansowych 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 4 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 r. Poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680 oraz z 2020 r. 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.,
- ING Bank Hipoteczny S.A.,
- SAIO S.A.
- Paymento Financial 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 PRYZNAWANE 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

Zestawienie dotyczące liczby przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych stanowi Załącznik 2 do Sprawozdania.

1. Warunki przyznania części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych

Wynagrodzenie zmienne nieodroczone i odroczone dzielone jest na dwie części (z zaokrągleniem do liczby całkowitej instrumentu finansowego):

- co najmniej 50% w instrumentach finansowych na zasadach określonych w Polityce zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A., z zastrzeżeniem że podstawowy instrument finansowy stanowi akcja własna,
- pozostała część w formie pieniężnej na rachunek bankowy Członka Zarządu wskazany dla celów wypłaty wynagrodzenia, nie później niż w ciągu siedmiu dni roboczych po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie ING Banku Śląskiego S.A. rocznego sprawozdania finansowego Banku.

Bank stosuje zasady odraczania wynagrodzenia zmiennego. W przypadku, gdy Wartość bazowa premii rocznej jest niższa lub równa kwocie 40 000 zł brutto oraz 10 % rocznego łącznego wynagrodzenia Członka Zarządu, Członek Zarządu nabywa do niej prawo w wysokości równej wartości bazowej.

Do wynagrodzenia zmiennego przyznanego w instrumentach finansowych stosuje się okres przetrzymania. Okres ten wynosi jeden rok od daty przyznania instrumentów finansowych.

2. Zasady wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych

Po zakończeniu okresu oceny ustala się przysługującą za dany okres liczbę instrumentów finansowych zgodnie z poniższym wzorem:

$$n = z/c$$

gdzie:

n - oznacza liczbę instrumentów finansowych; jeżeli ustalona liczba instrumentów finansowych nie będzie liczbą całkowitą, podlega zaokrągleniu w górę do najbliższej liczby całkowitej

z - oznacza wartość bazową premii rocznej Uczestnika (odroczonej lub/i nieodroczonej) podlegającą wypłacie w instrumentach finansowych

c - oznacza medianę cen akcji własnych Banku po kursie zamknięcia na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie 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 instrumentów finansowych, do których Uczestnik będzie mógł nabyć prawo. Liczba przyznanых instrumentów finansowych może ulec redukcji w przypadku zmniejszenia wartości bazowej premii rocznej

W przypadku wynagrodzenia zmiennego za 2022 rok przyznane zostały akcje fantomowe za okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2022 roku oraz akcje zwykłe za okres od 1 lipca do 31 grudnia 2022 roku. W Załączniku 2 liczbę instrumentów finansowych ujęto oddzielnie dla akcji fantomowych (kolumna 3) oraz akcji własnych (kolumna 4).

W przypadku wystąpienia zdarzeń prawnych skutkujących trwałą niemożliwością realizacji wypłaty premii rocznej w instrumentach finansowych, w tym w wypadku wykluczenia akcji Banku z obrotu giełdowego lub połączenia ING Banku Śląskiego S.A. z innym podmiotem, Rada Nadzorcza ustali nowe zasady przyznawania i wypłaty premii rocznej, w celu osiągnięcia skutku ekonomicznego i motywacyjnego w maksymalnym stopniu zbliżonego do skutku, który byłby osiągnięty, w przypadku gdyby takie zdarzenia prawne nie nastąpiły.

W takim przypadku zamiast akcji własnych przyznawane są akcje fantomowe w stosunku 1:1. W przypadku gdy akcje własne zostają zastąpione akcjami fantomowymi w części, akcje własne zostaną przyznane uprawnionym w liczbie proporcjonalnej do przysługującej im liczby

akcji własnych. Tak otrzymana liczba akcji własnych, do której uprawniony jest uczestnik programu w danej transzy, będzie podlegała zaokrągleniu w dół do najbliższej liczby całkowitej.

Akcja fantomowa uprawnia do otrzymania środków pieniężnych, których wysokość wynika z pomnożenia liczby akcji fantomowych i ceny akcji własnych. 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 własnych Banku po kursie zamknięcia na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. z okresu od 10 stycznia do 20 lutego w roku wypłaty

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.

Powyższe okoliczności nie wystąpiły, a tym samym nie dokonano korekt wynagrodzeń zmiennych Członków Zarządu.

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.

Zarząd Banku

Wynagrodzenia należne i przyznane członkom Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za 2023 rok															
Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzenie zasadnicze	Korzyści pieniężne ¹	Korzyści niepieniężne ²	Wynagrodzenie stałe	Naliczony % wynagrodzenia zmiennego	Wynagrodzenie zmiennie nieodroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmiennie nieodroczone - instrument finansowy ³		Wynagrodzenie zmiennie odroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmiennie odroczone - instrument finansowy ³		Wynagrodzenie zmiennie przyznane za 2023 rok ⁴	Stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego	Suma odroczonego wynagrodzenia zmiennego w gotówce na 31.12.2023 ⁵
								wartość	liczba		wartość	liczba			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Brunon Bartkiewicz <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	2 845 500	499 160	15 164	3 359 823	80,0	455 227	455 438	1 750	682 840	682 896	2 624	2 276 400	68%	2 523 890
Joanna Erdman <i>Członkini Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o. oraz Nowe Usługi S.A.</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	1 548 600	232 290	54 339	1 835 229	80,0	247 690	248 018	953	371 535	371 637	1 428	1 238 880	68%	955 747
Marcin Giżycki <i>Przewodniczący Rady Nadzorczej spółki Nowe Usługi S.A., Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	1 523 700	228 555	76 027	1 828 282	86,7	264 109	264 414	1 016	396 164	396 361	1 523	1 321 048	72%	1 027 424
Bożena Graczyk <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., Członkini Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o., SAIO S.A. oraz ING Usługi dla Biznesu S.A.</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	1 515 600	227 340	24 765	1 767 705	93,3	282 782	282 892	1 087	424 173	424 208	1 630	1 414 055	80%	1 066 280
Ewa Luniewska <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o. oraz ING Usługi dla Biznesu S.A.</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	1 347 840	202 176	65 051	1 615 067	86,7	350 433	350 817	1 348	233 622	233 705	898	1 168 577	72%	554 519
Michał Mrożek <i>Członek Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	1 446 900	217 035	48 276	1 712 211	93,3	269 948	270 140	1 038	404 922	404 949	1 556	1 349 958	79%	841 205
Stawomir Soszyński	01.01.2023 - 31.12.2023	1 315 800	216 532	24 696	1 557 028	80,0	315 693	315 944	1 214	210 462	210 542	809	1 052 640	68%	644 614
Alicja Żyła <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	1 276 800	191 520	41 361	1 509 681	80,0	306 342	306 575	1 178	204 228	204 296	785	1 021 440	68%	415 890
Razem		12 820 740	2 014 608	349 678	15 185 026		2 492 223	2 494 236	9 584	2 927 945	2 928 593	11 253	10 842 998		8 029 569

¹Korzyści pieniężne obejmują wpłaty na fundusz inwestycyjny (15% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego netto członka Zarządu oraz ekwiwalent składki ubezpieczeniowej) - w przypadku rezygnacji ze świadczenia w formie ubezpieczenia na życie)

²Korzyści niepieniężne obejmują opiekę medyczną (w tym dla członków rodziny), ubezpieczenie na życie, użytkowanie samochodu służbowego do celów prywatnych oraz inne świadczenia przyznane przez Radę Nadzorczą Banku

³Podstawowym instrumentem finansowym, w którym przyznawane jest wynagrodzenie zmiennie stanowi akcja własna ING Banku Śląskiego S.A. Szczegóły dotyczące zmiany instrumentu finansowego przyznawanego w ramach wynagrodzenia zmiennego zostały zawarte w Sprawozdaniu.

⁴Wynagrodzenie zmiennie za 2023 rok, ustalone przez Radę Nadzorczą w oparciu o ocenę realizacji indywidualnych celów Członków Zarządu, podlega wypłacie począwszy od 2024 roku zgodnie z obowiązującym schematem odroczenia opisanym w Sprawozdaniu.

Wynagrodzenie zmiennie wypłacone w 2023 roku za lata ubiegłe (gotówka i wartość pieniężna akcji fantomowych) wyniosła: Brunon Bartkiewicz - 1,4 mln zł, Joanna Erdman - 0,9 mln zł, Marcin Giżycki - 1,0 mln zł, Bożena Graczyk -1,0 mln zł, Ewa Luniewska - 0,5 mln zł, Michał Mrożek - 0,6 mln zł, Stawomir Soszyński - 0,6 mln zł, Alicja Żyła - 0,3 mln zł.

⁵ Kwota odroczonego wynagrodzenia obejmuje odroczoną część wynagrodzenia z lat 2017 - 2023, która będzie wypłacona po 31 grudnia 2023 r.

Rada Nadzorcza

Wynagrodzenia należne członkom Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za 2023 rok			
Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzenie stałe	Inne świadczenia ^a
Aleksander Galos <i>Członek niezależny</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	379 430,00	256,78
Dorota Dobija <i>Członkini niezależna</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	247 380,00	3 467,35
Monika Marcinkowska <i>Członkini niezależna</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	223 440,00	5 976,78
Katarzyna Zajdel-Kurowska <i>Członkini niezależna</i>	26.04.2023 - 31.12.2023	136 050,00	-
Małgorzata Kołakowska <i>Członek zależny</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	-	-
Michał Szczurek <i>Członek zależny</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	-	-
Stephen Creese <i>Członek zależny</i>	01.01.2023 - 31.12.2023	-	-
Aris Bogdanerlis <i>Członek zależny</i>	01.01.2023 - 26.04.2023	-	-
Hans De Munck <i>Członek zależny</i>	26.04.2023 - 31.12.2023	-	-
Razem		986 300	9 700,91

^aZwrot składek ZUS z tytułu przekroczenia rocznej podstawy składek emerytalna/rentowych na podstawie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Liczba przyznanych lub zaferowanych instrumentów finansowych						
Imię i nazwisko	Liczba instrumentów finansowych - 01.01.2023 (prawa odroczone) ¹	Liczba akcji fantomowych, co do których zostały nabyte uprawnienia na podstawie weryfikacji ceny i ryzyka ex post - za lata ubiegłe, tj. 2017-2021 oraz 2022 (część nieodroczone)	Liczba akcji własnych za 2022 (część nieodroczone), które zostały przekazane na rachunki maklerskie członków Zarządu w 2023 roku (okres przetrzymania kończy się w 2024 roku)	Liczba instrumentów finansowych ² przyznanych za 2023 rok		Liczba instrumentów finansowych, do których prawa będą nabywane po 31 grudnia 2023 r. ³
				Liczba instrumentów finansowych nieodroczonej	Liczba instrumentów finansowych odroczonej	
1	2	3	4	5	6	7
Brunon Bartkiewicz <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	13 850	3 362	1 438	1 750	2 624	13 424
Joanna Erdman <i>Członkini Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o. oraz Nowe Usługi S.A.</i>	5 885	2 040	926	953	1 428	5 300
Marcin Giżycki <i>Przewodniczący Rady Nadzorczej spółki Nowe Usługi S.A., Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	6 249	2 109	987	1 016	1 523	5 692
Bożena Graczyk <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., Członkini Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o., SAIO S.A. oraz ING Usługi dla Biznesu S.A.</i>	6 513	2 240	1 058	1 087	1 630	5 932
Ewa Łuniewska <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o. oraz ING Usługi dla Biznesu S.A. Członkini Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	3 330	882	873	1 348	898	3 821
Michał Mrozek <i>Członek Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	4 297	1 204	937	1 038	1 556	4 750
Stawomir Soszyński	4 163	1 217	771	1 214	809	4 198
Alicja Żyła <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	2 679	752	782	1 178	785	3 108
Razem	46 966	13 806	7 772	9 584	11 253	46 225

¹Liczba instrumentów finansowych obejmuje akcje fantomowe (za okres 01.01.2022-30.06.2022) oraz akcje zwykłe ING Banku Śląskiego S.A. (za okres 01.07.2022-31.12.2022) - nieodroczone i odroczone - ustalone w ramach wynagrodzenia zmiennego za 2022 rok. Szczegóły dotyczące zmiany instrumentu finansowego przyznawanego w ramach wynagrodzenia zmiennego zostały zawarte w Sprawozdaniu.

² Podstawowym instrumentem finansowym, w którym przyznawane jest wynagrodzenie zmienne stanowi akcja własna ING Banku Śląskiego S.A. Szczegóły dotyczące zmiany instrumentu finansowego przyznawanego w ramach wynagrodzenia zmiennego zostały zawarte w Sprawozdaniu.

³Liczba instrumentów finansowych nieodroczonej i odroczonej ustalonych w ramach wynagrodzenia zmiennego za 2023 rok.

Załącznik 3

Kryteria ilościowe i jakościowe przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia Członkom Zarządu Banku

2023 rok		Brunon Bartkiewicz (CEO)								Bożena Graczyk (CFO)			Joanna Erdman (CRO)			Michał Mrozek (Wholesale Banking)				
		Minimum	Target	Maximum	Wykonanie	Waga	Wykonanie %	Ocena	Wynik punkty	Wykonanie %	Ocena	Wynik punkty	Wykonanie %	Ocena	Wynik punkty	Wykonanie %	Ocena	Wynik punkty		
Wyniki Pracy	Finansowe	TOTAL BANK																		
		Profit before tax	2844,4	2932,3	3078,9	4310,3		147%			147%			nie dotyczy			147%			
		Return on equity	15%	16%	16%	25%		159%			159%			nie dotyczy			159%			
		Operational expenses	3186,6	3155,0	2997,3	3329,6		94%			94%			nie dotyczy			94%			
		Manage total FTE												nie dotyczy						
	Niefinansowe	LINIA BIZNESOWA				33,3	111%			33,3	102%			nie dotyczy			141%			
		Customers						93%	100		100%	120	40,0	nie dotyczy	100	33,3	107%	120	40,0	
		Risk	Cele niefinansowe wyznaczone są w ramach obszarów zgodnie ze strategią ING w danym roku					100%			100%			100%			100%			
		Strategy Execution						119%			112%			120%			100%			
		Environment						120%			107%			110%			110%			
		Social (People)						110%			110%			105%			100%			
		Quantitative Performance									100%									
		Pomarańczowy Kod		Cele indywidualne, odnoszące się do sposobu, w jaki wykonywane są zadania i wspierające ich realizację	Cele wyznaczone w ramach zachowań: - Podejmujesz inicjatywę i działasz skutecznie - Pomagasz innym osiągać sukcesy - Jesteś zawsze o krok do przodu			33,3	110%	100	33,3	100%	100	33,3	100%	100	33,3	100%	100	33,3
		Wyzwania		Cele wykraczające poza wymogi stanowiska, efektem których jest np. nowa jakość dla klienta	Kluczowe zadania w celu podkreślenia priorytetów działań na dany rok zgodnie ze strategią ING			33,3	110%	100	33,3	120%	120	40,0	110%	100	33,3	120%	120	40,0
Total					100,0			100,0			113,3			100,0			113,3			
Finalne wykonanie celów 2023								100,0			113,3			100,0			113,3			
% wynagrodzenia zmiennego (80% target, 100% max)								80%			93,3%			80%			93,3%			

Załącznik 3

Kryteria ilościowe i jakościowe przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia Członkom Zarządu Banku																		
2023 rok		Marcin Giżycki (Retail Banking)								Ewa Łuniewska (Business Banking)			Alicja Żyła (COO)			Sławomir Soszyński (CIO)		
		Minimum	Target	Maximum	Wykonanie	Waga	Wykonanie %	Ocena	Wynik punkty	Wykonanie %	Ocena	Wynik punkty	Wykonanie %	Ocena	Wynik punkty	Wykonanie %	Ocena	Wynik punkty
Wyniki Pracy	Finansowe	TOTAL BANK																
		Profit before tax	2844,4	2932,3	3078,9	4310,3		147%			147%			147%			147%	
		Return on equity	15%	16%	16%	25%		159%			159%			159%			159%	
		Operational expenses	3186,6	3155,0	2997,3	3329,6		94%			94%			94%			94%	
		Manage total FTE											101%			101%		
	Niefinansowe	LINIA BIZNESOWA				33,3	102%			127%			100%			106%		
		Customers					94%	100	33,3	110%	120	40,0	108%	100	33,3	100%	100	33,3
		Risk	Cele niefinansowe wyznaczone są w ramach obszarów zgodnie ze strategią ING w danym roku				100%			100%			107%			100%		
		Strategy Execution					100%			119%			109%			104%		
		Environment					100%			100%			120%			100%		
		Social (People)					100%			110%			100%			100%		
		Quantitative Performance																
		Cele indywidualne, odnoszące się do sposobu, w jaki wykonywane są zadania i wspierające ich realizację				33,3	120%	120	40,0	110%	100	33,3	106%	100	33,3	100%	100	33,3
		Cele wyznaczone w ramach zachowań: - Podejmujesz inicjatywę i działasz skutecznie - Pomagasz innym osiągać sukcesy - Jesteś zawsze o krok do przodu																
Pomarańczowy Kod																		
Wyzwania		Cele wykraczające poza wymogi stanowiska, efektem których jest np. nowa jakość dla klienta				33,3	100%	100	33,3	100%	100	33,3	110%	100	33,3	100%	100	33,3
		Kluczowe zadania w celu podkreślenia priorytetów działań na dany rok zgodnie ze strategią ING																
Total						100,0			106,7			106,7			100,0			100,0
Finalne wykonanie celów 2023									106,7			106,7			100,0			100,0
% wynagrodzenia zmiennego (80% target, 100% max)									86,7%			86,7%			80%			80%

Załącznik 4

Zmiany wynagrodzeń pracowników oraz członków Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie 5 lat											
Dane dotyczące wyników i wynagrodzeń	2018	2019		2020		2021		2022		2023	
	kwota	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana
Zysk brutto (w mln PLN) ¹ - solo ING Bank Śląski S.A.	2 010	2 217	10%	1 883	-15%	2 971	58%	2 375	-20%	5 659	138%
Zysk brutto (w mln PLN) ¹ - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	2 031	2 258	11%	1 912	-15%	3 015	58%	2 403	-20%	5 720	138%
Zysk netto (w mln PLN) ¹ - solo ING Bank Śląski S.A.	1 524	1 659	9%	1 338	-19%	2 308	73%	1 714	-26%	4 441	159%
Zysk netto (w mln PLN) ¹ - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 524	1 659	9%	1 338	-19%	2 308	73%	1 714	-26%	4 441	159%
C/I ² - solo ING Bank Śląski S.A.	51,0%	50,2%	-2%	52,1%	4%	50,3%	-3%	55,3%	10%	40,0%	-28%
C/I ² - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	51,6%	50,6%	-2%	52,1%	3%	50,9%	-2%	55,5%	9%	40,7%	-27%
ROE ³ - solo ING Bank Śląski S.A.	12,5%	11,7%	-6%	7,7%	-34%	13,8%	79%	17,8%	29%	34,1%	92%
ROE ³ - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	12,5%	11,6%	-7%	7,6%	-34%	13,6%	79%	17,4%	28%	33,9%	95%
Średnioroczne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników ING Banku Śląskiego S.A. niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej	7 565	7 882	4%	8 409	7%	8 677	3%	10 018	15%	11 586	16%
Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz przyznane wynagrodzenie zmienne członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji /bez świadczeń dodatkowych/											
Bartkiewicz Brunon (od 19.04.2016)	277 803	377 494	36%	343 580	-9%	398 050	16%	384 850	-3%	426 825	11%
Bolesławski Michał (do 31.12.2020)	187 135	212 026	13%	190 361	-10%	-	-	-	-	-	-
Kesler Justyna (do 31.12.2018)	159 708	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Erdman Joanna (od 01.04.2013)	181 700	202 320	11%	184 336	-9%	211 312	15%	206 486	-2%	232 290	12%
Giżycki Marcin (od 01.08.2016)	149 372	191 568	28%	190 423	-1%	218 988	15%	210 218	-4%	237 062	13%
Roesink Patrick (od 01.07.2015 do 31.03.2020)	117 888	131 558	12%	127 838	-3%	-	-	-	-	-	-
Graczyk Bożena (od 01.06.2017)	184 498	205 370	11%	186 296	-9%	217 800	17%	216 200	-1%	244 138	13%
Tassan-Bassut Lorenzo (od 01.01.2019 do 31.01.2021)	-	130 159	-	127 964	-2%	152 703	19%	-	-	-	-
Soszyński Sławomir (od 01.09.2019)	-	162 000	-	147 600	-9%	173 371	17%	171 785	-1%	197 370	15%
Mrozek Michał (od 01.07.2020)	-	-	-	164 000	0%	195 050	19%	199 583	2%	233 071	17%
Łuniewska Ewa (od 01.01.2021)	-	-	-	-	-	149 178	-	177 729	19%	209 701	18%
Żyła Alicja (od 01.09.2021)	-	-	-	-	-	140 913	-	162 870	16%	191 520	18%
Średnie miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji											
Antoni Reczek (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	27 120	28 560	5%	29 040	2%	28 908	0%	-	-	-	-
Aleksander Galos (od 10.04.2014) ⁴ <i>Członek niezależny</i>	19 610	21 420	9%	21 780	2%	22 612	4%	33 099	46%	31 619	-4%
Aleksander Kutela (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	17 077	18 445	8%	18 755	2%	18 670	0%	-	-	-	-
Dorota Dobija (od 29.11.2021) ⁴ <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	-	-	18 755	-	20 119	7%	20 615	2%
Monika Marcinkowska (od 29.11.2021) ⁴ <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	-	-	16 940	-	18 172	7%	18 620	2%
Katarzyna Zajdel-Kurowska (od 26.04.2023 do 01.03.2024) <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16 744	-
Christopher Steane (od 31.03.2016 do 05.04.2018) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Małgorzata Kołakowska (od 01.04.2016) <i>Członkini zależna</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 do 30.09.2021) <i>Członkini zależna</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remco Nieland (od 01.05.2020 do 07.04.2022) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stephen Creese <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hans De Munck (od 26.04.2023) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹ Wyniki Banku za okres 2022 roku podlegały korekcie po publikacji Sprawozdania za ubiegły rok, w konsekwencji dane dotyczące 2022 roku zostały zaktualizowane w niniejszej edycji Sprawozdania

² C/I - (ang. Cost to Income ratio) wskaźnik udziału kosztów liczony jako relacja kosztów działania do wyniku na działalności podstawowej

³ ROE - (Ang. Return On Equity) wskaźnik zwrotu z kapitału liczony jako stosunek zysku netto przypadającego akcjonariuszom ING Banku Śląskiego S.A. z 4 kolejnych kwartałów do średniego stanu kapitałów własnych z 5 kolejnych kwartałów

⁴ zmiany wynagrodzenia spowodowane były zmianą funkcji pełnionych przez członków niezależnych w Radzie Nadzorczej Banku

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