

W Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. obowiązują następujące regulacje odnoszące się do polityki wynagradzania:

- 1) Polityka wynagradzania pracowników w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A.,
- 2) Polityka zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.,
- 3) Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.,
- 4) Regulamin wynagradzania członków Zarządu,
- 5) Regulamin wynagradzania pracowników z załącznikami:
  - Regulaminem oceny pracowników (Step Up),
  - Regulaminem oceny Identified Staff.

W Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. funkcjonuje system oceny Step Up, który łączy ocenę wyników pracy, kreację silnej kultury organizacyjnej oraz nasze ambicje. System Step Up powiązany jest z premią roczną dla pracowników, która ustalana jest na podstawie oceny zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników z uwzględnieniem kryteriów ilościowych i jakościowych.

W ramach Step up każdemu pracownikowi wyznacza się cele w następujących wymiarach:

- 1) Wyniki pracy - cele odnoszą się do realizacji standardowych wymagań stawianych na stanowisku i są powiązane z opisem stanowiska oraz codziennymi obowiązkami pracownika; mogą przybierać formę celów finansowych i niefinansowych, indywidualnych, zespołowych oraz ogólnobankowych,
- 2) Pomarańczowe zachowania - Zestaw zachowań wynikających z Pomarańczowego Kodu, przy zastosowaniu których pracownicy skutecznie osiągają cele wyznaczone w wymiarze Wyniki Pracy.

Konsekwencją oceny 2 wymiarów Step Up (w zależności od stopnia realizacji celów) jest premia roczna.

Polityka wynagradzania Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego 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.

Dla grupy pracowników zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku (w tym członkowie Zarządu) obowiązują odrębne zasady dotyczące wynagrodzeń zmiennych określone w Polityce zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A. Polityka ta określa składniki wynagrodzenia zmiennego, jakie mogą być przyznawane Identified Staff oraz zasady wypłaty tego wynagrodzenia. Do najważniejszych z nich należą:

- a) do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe oraz kryteria skorygowane o ryzyko, przy czym kryteria niefinansowe stanowią minimum 50% wszystkich celów z wyłączeniem osób odpowiedzialnych za funkcje kontrolne,
- b) dla osób odpowiedzialnych za funkcje kontrolne nie stosuje się kryteriów finansowych; cele dla tych osób wynikają z pełnionych przez nie funkcji i nie są powiązane z wynikami uzyskiwanymi w kontrolowanych przez nie obszarach,
- c) odroczenie części wynagrodzenia zmiennego, która rozliczana jest w pięciu częściach w okresie weryfikacji efektów pracy, by ocenić wpływ działań pracowników na długoterminowe wyniki Banku,
- d) przyznanie części wynagrodzenia zmiennego (co najmniej 50%) w instrumentach finansowych.



Polityka wynagradzania w ING Banku Śląskim S.A. opiera się na zarządzaniu wynikami pracy oraz wspiera realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów. Ponadto 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.

Polityka wynagradzania pozostaje w spójności z przyjętą w Banku na dany okres strategią zrównoważonego rozwoju oraz wspiera społeczną odpowiedzialność biznesu, co znajduje odzwierciedlenia w celach wyznaczanych pracownikom na dany rok. Jednocześnie Polityka nie wspiera działań niezgodnych ze zrównoważonym rozwojem.

W związku z zatwierdzeniem na posiedzeniu 7 kwietnia 2022 roku przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie nowego podejścia do wynagrodzeń zmiennych dla Identified Staff opartego na przydziale akcji własnych ING Banku Śląskiego S.A. zamiast akcji fantomowych od 1 lipca 2022 roku, przystąpiono do realizacji działań zgodnie z przyjętym harmonogramem. Komisja Nadzoru Finansowego wydała decyzję 13 marca 2022 roku w sprawie zezwolenia na odkup przez ING Bank Śląski S.A. akcji własnych.

Zarząd Banku realizował upoważnienie Walnego Zgromadzenia wynikające z tej Uchwały i w latach 2023–2026 Bank odkupił łącznie 157 725 akcji własnych o wartości nominalnej 157 725 zł, stanowiących 0,1212% kapitału zakładowego, za łączną kwotę 45,9 mln zł. Akcje własne są transferowane do Uczestników Programu na podstawie zawartych z Bankiem Umów nabycia Akcji Własnych ING Banku Śląskiego S.A. w związku z uczestnictwem w Programie Motywacyjnym. Zarząd Banku podaje do publicznej wiadomości szczegółowe informacje dotyczące nabywania akcji własnych za pośrednictwem raportów bieżących.

Na mocy Uchwały nr 27 Walnego Zgromadzenia ING Banku Śląskiego S.A. z dnia 16 kwietnia 2026 roku Bank będzie kontynuować program w latach 2027–2030, z zastrzeżeniem, że dalsze odkupy akcji będą realizowane po uzyskaniu stosownej zgody Komisji Nadzoru Finansowego. Takie działanie Banku jest zgodne z praktyką innych dużych banków komercyjnych i wspiera stabilne, długoterminowe budowanie wartości dla akcjonariuszy.



PROGRAM - ROK OCENY	ZARZĄD*												POZOSTALI IDENTIFIED STAFF											
	Łączna wartość premii przyznanej [mln PLN]	GOTÓWKA			AKCJE FANTOMOWE				AKCJE WŁASNE				Łączna wartość premii przyznanej [mln PLN]	GOTÓWKA			AKCJE FANTOMOWE**				AKCJE WŁASNE**			
		Przyznana [mln PLN]	Niedroczona [mln PLN]	Odroczona [mln PLN]	Niedroczona (1 rok przetrzymania)		Odroczona		Niedroczona (1 rok przetrzymania)		Odroczona			Przyznana [mln PLN]	Niedroczona [mln PLN]	Odroczona [mln PLN]	Niedroczona (1 rok przetrzymania)		Odroczona		Niedroczona (1 rok przetrzymania)		Odroczona	
					Wartość na dzień przyznania [mln PLN]	Liczba	Wartość na dzień przyznania [mln PLN]	Liczba	Wartość na dzień przyznania [mln PLN]	Liczba	Wartość na dzień przyznania [mln PLN]	Liczba					Wartość na dzień przyznania [mln PLN]	Liczba	Wartość na dzień przyznania [mln PLN]	Liczba	Wartość na dzień przyznania [mln PLN]	Liczba	Wartość na dzień przyznania [mln PLN]	Liczba
2025	11,33	5,66	2,47	3,19	-	-	-	-	2,47	6 317	3,20	8 179	33,91	17,06	9,98	7,08	-	-	-	-	9,73	24 479	7,12	17 944
2024	12,29	6,15	2,54	3,61	-	-	-	-	2,54	9 066	3,61	12 893	28,47	14,35	8,72	5,63	-	-	-	-	8,49	29 660	5,63	19 700
2023	10,84	5,42	2,49	2,93	-	-	-	-	2,49	9 584	2,93	11 253	23,51	11,85	7,20	4,65	-	-	-	-	7,00	26 352	4,65	17 504
2022	8,96	4,48	2,59	1,89	1,26	7 338	0,92	5 347	1,33	7 772	0,97	5 654	19,15	9,54	5,72	3,82	2,83	14 974	1,86	9 918	2,95	17 159	1,95	11 379
2021	9,25	4,63	2,55	2,08	2,55	9 254	2,08	7 530	-	-	-	-	19,77	9,87	5,95	3,92	5,70	20 658	3,74	13 579	-	-	-	-
2020	6,77	3,38	1,95	1,43	1,95	11 338	1,43	8 336	-	-	-	-	16,04	8,01	4,86	3,15	4,88	26 742	3,15	17 480	-	-	-	-
2019	7,68	3,84	2,20	1,64	2,20	10 812	1,64	8 028	-	-	-	-	22,89	11,42	6,91	4,51	6,96	32 339	4,51	21 080	-	-	-	-
2018	5,20	2,60	1,52	1,08	1,52	7 932	1,08	5 643	-	-	-	-	22,83	11,40	6,89	4,50	6,93	35 132	4,50	22 993	-	-	-	-
2017	6,64	3,32	1,91	1,41	1,91	8 806	1,41	6 532	-	-	-	-	22,35	11,16	6,73	4,43	6,76	31 238	4,43	20 453	-	-	-	-

Dane dotyczące realizacji programu motywacyjnego zostały przedstawione wg stanu na dzień 1 maja 2026 rok.

\* Dane dotyczące wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu zasiadających w organie na dzień sporządzenia informacji.

\*\*Informacja o instrumentach finansowych dotyczy akcji fantomowych ING Banku Śląskiego S.A. (przyznawanych w ramach premii rocznej za okres do 30.06.2022) i akcji zwykłych ING Banku Śląskiego S.A. (przyznawanych w ramach premii rocznej od 01.07.2022) dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A., a także instrumentów finansowych przyznawanych dla Identified Staff ING Banku Hipotecznego S.A.