

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. od 2017 roku 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) **Pomarańczowy Kod** - Zachowania Pomarańczowego Kodu, które wspierają realizację zadań na stanowisku,
- 3) **Wyzwania** - cele wykraczające poza standardowe obowiązki pracownika, wymagające podejmowania dodatkowych zadań oraz umożliwiające realizację strategii ING; powinny uwzględniać potencjał i aspiracje zawodowe pracownika.

Konsekwencją oceny wszystkich 3 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 rejestracją z dniem 16 maja 2022 roku zmian w Statucie Banku uchwalonych Uchwałą nr 26 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku z dnia 7 kwietnia 2022 roku, oraz w związku z Uchwałą nr 29 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku dotyczącą wprowadzenia Programu Motywacyjnego dla Identified Staff Banku, od dnia 1 lipca 2022 roku część wynagrodzenia zmiennego przyznawana w instrumentach finansowych będzie oparta na akcjach własnych ING Banku Śląskiego S.A., zamiast stosowanych do tej pory akcji fantomowych.



PROGRAM - ROK OCENY	ZARZĄD									POZOSTALI IDENTIFIED STAFF							
	Łączna wartość premier przyznanej [mln PLN]	GOTÓWKA			AKCJE FANTOMOWE				Łączna wartość premier przyznanej [mln PLN]	GOTÓWKA			AKCJE FANTOMOWE				
		Przyznana [mln PLN]	Nieodroczone [mln PLN]	Odroczona [mln PLN]	Nieodroczone (1 rok przetrzymania)		Odroczone			Przyznana [mln PLN]	Nieodroczone [mln PLN]	Odroczona [mln PLN]	Nieodroczone (1 rok przetrzymania)		Odroczone		
					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	
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 15 kwietnia 2022 roku.