

Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.

Informacje o charakterze jakościowym i ilościowym
dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń
za 2025 rok

ING 





Spis treści

Wprowadzenie	3
1. Informacja jakościowa	4
1.1. Informacje dotyczące procesu decyzyjnego stosowanego przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń, liczby posiedzeń organizowanych w danym roku obrachunkowym przez organ zarządzający pełniący nadzór nad wynagrodzeniami, w tym informacje na temat składu i zakresu zadań Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji, konsultanta zewnętrznego, z którego usług skorzystano przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń, oraz roli odpowiednich zainteresowanych stron	4
1.2. Informacje na temat powiązania między wynagrodzeniem a wynikami	4
1.3. Najważniejsze informacje na temat cech charakterystycznych systemu wynagrodzeń, w tym informacje na temat kryteriów stosowanych przy pomiarze wyników i korekcie o ryzyko, polityki odraczania płatności i kryteriów nabywania uprawnień	5
2. Informacja ilościowa	6





Wprowadzenie

ING Bank Śląski S.A., zwany dalej Bankiem, zobowiązany jest na mocy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. z późniejszymi zmianami (Rozporządzenie CRR) oraz ustawy Prawo bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r. z późniejszymi zmianami (Ustawa Prawo bankowe), ogłaszać w sposób ogólnie dostępny informacje o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń.

Na mocy *Polityki ujawniania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zmiennych składników wynagrodzeń w ING Banku Śląskim S.A.* ujawnia się informacje dotyczące Polityki zmiennych składników wynagrodzeń ING Banku Śląskiego S.A. oraz spółek Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. (dalej Grupa).

Do ujawnienia informacji zostały wykorzystane wzory formularzy zawarte w Rozporządzeniu Wykonawczym Komisji (UE) 2024/3172, stąd oznaczenia literowe kolumn tabel oraz numeracja wierszy.





1. Informacja jakościowa

1.1. Informacje dotyczące procesu decyzyjnego stosowanego przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń, liczby posiedzeń organizowanych w danym roku obrachunkowym przez organ zarządzający pełniący nadzór nad wynagrodzeniami, w tym informacje na temat składu i zakresu zadań Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji, konsultanta zewnętrznego, z którego usług skorzystano przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń, oraz roli odpowiednich zainteresowanych stron

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. Bank corocznie dokonuje przeglądu Polityki. Zmiany dokonane w 2025 roku obejmowały:

- wskazanie wprost informacji o sposobie zapewniania spójności polityki z wprowadzaniem do działalności ryzyk dla zrównoważonego rozwoju i powiązanie treści Polityki wynagradzania z treścią oświadczenia dotyczącego Polityki wynagradzania zawartego w oświadczeniach publikowanych na stronie internetowej,
- dostosowanie do obowiązującej praktyki raportowania i komunikacji zapisów Polityki odnoszących się do elementów wynagrodzenia stałego w sposób wskazujący wprost na świadczenia oferowane przez pracodawcę w 4 filarach Zdrowie, Finanse, Energia i Aktywność,
- uzupełnienie Polityki o zapisy dotyczące realizacji wymogów raportowych wynikających z Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego.

Ponadto, Rada Nadzorcza w oparciu o rekomendację Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji w marcu 2025 roku przyjęła sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w ING Banku Śląskim S.A. w roku 2024. Polityka nie uległa zmianie w stosunku do roku ubiegłego. Niezmiennie polityka wspierała realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów w tym strategię zrównoważonego rozwoju oraz społeczną odpowiedzialność biznesu. Rada Nadzorcza oceniła, że w 2024 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.

Zgodnie z Polityką, Komitet Wynagrodzeń i Nominacji realizuje następujący zakres zadań:

- przedstawia Radzie Nadzorczej opinie i rekomendacje w sprawie Polityki,
- przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendacje w sprawie przestrzegania Polityki na podstawie raportu przygotowanego przez Departament Audytu Wewnętrznego,
- opiniuje i monitoruje wynagrodzenie zmienne osób zajmujących stanowiska kierownicze.

Pozostałe kompetencje Komitetu, które mogą mieć zastosowanie w realizacji Polityki, określone są Regulaminem Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.

W 2025 roku odbyło się 12 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 3 w trybie obiegowym. W 2025 roku Komitet Wynagrodzeń i Nominacji pracował w następującym składzie:

- Aneta Hryckiewicz-Gontarczyk - Przewodnicząca do 24 września 2025 roku (członek niezależny),
- Monika Marcinkowska – Członek od 11 kwietnia 2024 roku (członek niezależny), od 25 września 2025 roku Przewodnicząca,
- Dorota Dobija – Członek (członek niezależny),
- Małgorzata Kołakowska – Członek,
- Michał Szczurek – Członek od 11 kwietnia 2024 roku do 24 września 2025 roku.

1.2. Informacje na temat powiązania między wynagrodzeniem a wynikami

Grupa ustala swoją politykę płacową na podstawie danych rynkowych.

Całkowite wynagrodzenie jest podzielone na część stałą i zmienną. Ustalono, że relacja wynagrodzenia stałego do zmiennego wynosi 1 do maksymalnie 1. Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że pozwala ono na prowadzenie w pełni elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym daje możliwość zmniejszenia lub nieprzyznania w ogóle wynagrodzenia zmiennego.

Grupa nie przewiduje żadnej formy wynagrodzenia, która mogłaby stanowić dla pracowników zachętę do faworyzowania własnych interesów lub interesów Grupy, przy jednoczesnym działaniu na szkodę klientów. Zasady wynagradzania osób działających w imieniu Grupy nie stanowią zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka niewłaściwej sprzedaży produktów.

W skład wynagrodzenia zmiennego wchodzi premia roczna, która dla każdego pracownika jest ustalana na podstawie oceny zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników, z uwzględnieniem kryteriów ilościowych i jakościowych. Dla Identified Staff – zidentyfikowanych zgodnie z Wykazem kryteriów jakościowych i ilościowych oraz dodatkowych kryteriów kwalifikujących pracownika do włączenia do wykazu Identified Staff stanowiącym Załącznik nr 1 do *Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.* – premia roczna stanowi jedyną formę wynagrodzenia zmiennego.

W ramach wynagrodzenia zmiennego pracownicy, z wyłączeniem Identified Staff, mogą również otrzymać dodatkowo indywidualną nagrodę pieniężną, której celem jest uznanie i docenienie dla pracowników osiągających ponadprzeciętne osiągnięcia, wyniki w pracy oraz odznaczających się szczególnym potencjałem.

Zgodnie z *Polityką Zarządzania Kapitałem w ING Banku Śląskim S.A.* Grupa przeprowadza test kapitału celem zapewnienia, że całkowita pula wynagrodzenia zmiennego wszystkich pracowników nie ogranicza zdolności ING Banku Śląskiego S.A. oraz spółek zależnych do utrzymania adekwatnej bazy kapitałowej. W przypadku takiego ograniczenia może zostać podjęta decyzja o nieuruchomieniu puli wynagrodzenia zmiennego.



1.3. Najważniejsze informacje na temat cech charakterystycznych systemu wynagrodzeń, w tym informacje na temat kryteriów stosowanych przy pomiarze wyników i korekcie o ryzyko, polityki odraczania płatności i kryteriów nabywania uprawnień

Grupa 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.

W ustalonym terminie bezpośredni przełożony ustala cele roczne związane z wynikami, które zapewniają spójność ze strategią Banku oraz spółek zależnych. Cele wspierają tworzenie długoterminowej wartości Grupy oraz uwzględniają koszt ryzyka Grupy i ryzyko płynności. Cele mają charakter:

- finansowy- obejmują wybrane wskaźniki ustalane wg standardów rachunkowości finansowej lub zarządczej uwzględniając koszty ryzyka, koszt kapitału i ryzyko płynności (w tym długoterminowej). Poziomy docelowe kryteriów finansowych są spójne ze *Strategią i Planem finansowym ING Banku Śląskiego S.A.* przyjętym przez Radę Nadzorczą na dany okres oceny,
- niefinansowy, w tym wskaźniki jakościowe związane z realizacją strategii Banku lub/i związane z pełnieniem danej funkcji kontrolnej, ryzykiem niefinansowym.

Kryteria niefinansowe stanowią minimum 50% wszystkich celów, z wyłączeniem osób zatrudnionych w jednostkach sprawujących funkcje kontrolne, dla których 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. Dodatkowo Grupa stosuje wytyczne dotyczące wyznaczania celów, których intencją jest unikanie konfliktów interesów na etapie stawiania celów premiowych na dany rok, tak aby pracownicy podczas realizacji swoich zadań mieli możliwość dokonywania starannej oceny interesów klientów oraz innych interesariuszy. Cele wyznaczone pracownikom uczestniczącym w procesie ustalania poziomu ryzyka oraz ocenie efektywności kluczowych kontroli powinny zapewniać, że czynności te prowadzone są w sposób obiektywny bez wpływu na ich wyniki. Cele są ustalane przez Radę Nadzorczą dla członków Zarządu, a następnie odpowiednio kaskadowane do kadry zarządzającej raportującej do Zarządu oraz kolejnych szczebli zarządzania.

Cele oraz ich wagi ustalane są zgodnie z przyjętymi w Grupie zasadami, a w przypadku członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. zatwierdzane są przez Radę Nadzorczą, na podstawie rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji. Ocena dokonywana jest przez bezpośredniego przełożonego.

Cele wyznaczone są w ramach dwóch wymiarów:

- Wyniki pracy - cele odnoszą się do realizacji standardowych wymagań stawianych na stanowisku i są powiązane z opisem stanowiska oraz codziennymi obowiązkami pracownika,
- Pomarańczowe Zachowania - zestaw zachowań wynikających z Pomarańczowego Kodu, przy zastosowaniu których pracownicy skutecznie osiągają cele wyznaczone w wymiarze Wyniki Pracy.

W przypadku Identified Staff ocena realizacji celów i jej weryfikacja podlega zatwierdzeniu przez Zarząd Banku po zasięgnięciu opinii Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji, a w przypadku członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. przez Radę Nadzorczą, na podstawie rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji. Ocena i weryfikacja dokonywana jest najpóźniej do 31 marca następnego roku kalendarzowego, a w przypadku członków Zarządu - do 30 kwietnia.

W Banku stosowane są dodatkowe wymogi z zakresu ryzyka, które warunkują finalny poziom wynagrodzenia zmiennego dla grupy Identified Staff pełniących kluczowe funkcje, z wyłączeniem osób pełniących funkcje kontrolne. Proces dotyczący wymogów ryzyka ujęty został w:

- *Procedurze dotyczącej wymogów ryzyka dla Identified Staff w roli Risk Taker* stanowiącej Załącznik nr 1 do *Regulaminu oceny Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.*,
- *Procedurze dotyczącej wymogów ryzyka dla Członków Zarządu w Roli Risk Taker*, stanowiącej Załącznik nr 1 do *Regulaminu wynagradzania Członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.*

Proces ustalania i oceny spełnienia wymogów ryzyka jest realizowany niezależnie przez Członka Zarządu odpowiadającego za obszar ryzyka w stosunku do oceny indywidualnych efektów pracy pracownika.

Grupa stosuje mechanizmy korekty ex ante i ex post. Wykorzystywane są zaawansowane metody pomiaru do szacowania bazy kapitałowej oraz stosuje się politykę przeprowadzania testów warunków skrajnych, co zapewnia odpowiednie zarządzanie ryzykiem oraz właściwą ocenę obecnych i przyszłych wymogów kapitałowych. Na podstawie korekty ryzyka ex post Grupa ma prawo do redukcji lub niewypłacenia wynagrodzenia zmiennego. Weryfikacja oceny realizacji zadań pozwala ustalić, czy wystąpiły przesłanki do zmiany wyników za okres oceny, biorąc pod uwagę efekty pracy danego Identified Staff, a co za tym idzie do obniżenia lub niewypłacenia wynagrodzenia zmiennego.

Na podstawie korekty ryzyka ex post Grupa 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,
- wystąpienia zachowania Identified Staff prowadzącego do istotnej korekty rocznych sprawozdań finansowych Banku albo utraty reputacji przez Bank,
- w przypadku niespełnienia przez Identified Staff odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji,
- wystąpienia konfliktu interesów w związku z wypłatą części wynagrodzenia zmiennego, w instrumentach finansowych 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.



Obniżenie lub niewypłacenie premii rocznej w danym okresie premiowania może również nastąpić w przypadku:

- niezłożenia pisemnego oświadczenia Identified Staff o niestosowaniu strategii hedgingowych i ubezpieczeń,
- wystąpienia innych istotnych okoliczności, w przypadku których wypłata premii rocznej byłaby niedopuszczalna zgodnie z zasadami rozsądku i uczciwości, w tym w przypadku naruszenia przez Uczestników Okresu przetrzymania.

Grupa może podjąć również decyzję o wstrzymaniu wypłaty premii odroczonej, jeżeli wskutek trwającego postępowania wyjaśniającego nie można dokonać w terminie do 31 marca weryfikacji wystąpienia określonych okoliczności.

Program motywacyjny

Od 1 lipca 2022 roku w Grupie funkcjonuje program motywacyjny skierowany do osób mających istotny wpływ na profil ryzyka zatrudnionych w Banku oraz w spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej Banku i podlegających obowiązkowi konsolidacji, z wyłączeniem ING Banku Hipotecznego S.A. Nowy program zastąpił dotychczasowe rozwiązanie, które przewidywało wypłatę części wynagrodzenia zmiennego w instrumencie finansowym, którym była akcja fantomowa. Począwszy od 1 lipca 2022 roku zmienna część wynagrodzenia wypłacana jest na zasadach określonych w nowym programie, tj. w oparciu o akcje własne. Odroczone części wynagrodzenia przyznanego w akcjach fantomowych nie podlegają konwersji na akcje własne.

W 2025 roku uruchomiono skup dwóch transz akcji własnych, w ramach których Bank nabył łącznie 47 726 akcji własnych, za całkowitą kwotę 15 971 461,00 PLN, stanowiących łącznie około 0,03669% kapitału zakładowego oraz około 0,03669% w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu Banku.

Grupa szczegółowo uregulowała kwestie warunków premiowania w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

W *Polityce wynagradzania Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A.* Grupa zdefiniowała także zasady dotyczące odpraw pracowniczych, w tym rozumianych jako część pakietu wynagrodzenia zmiennego.

Grupa korzysta z odstępstwa w oparciu o przepisy artykułu 94 ust. 3 lit. a Dyrektywy 2013/36/UE w odniesieniu do spółki zależnej ING Bank Hipoteczny S.A. ING Bank Hipoteczny S.A. nie jest dużą instytucją i w związku z tym, zgodnie z *Polityką zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff w ING Banku Hipotecznym S.A.*, w spółce tej obowiązuje zasada wypłaty wynagrodzenia zmiennego w ograniczonym zakresie w stosunku do Identified Staff, z wyłączeniem członków Zarządu i osoby pełniącej funkcję głównego księgowego, do których stosuje się politykę wynagrodzeń w pełnym zakresie. Zasady wypłaty wynagrodzenia zmiennego mające zastosowanie do Identified Staff, do których stosuje się politykę wynagrodzeń zmiennych w ograniczonym zakresie to:

- wypłata wynagrodzenia zmiennego w całości w gotówce,
- wypłata wynagrodzenia zmiennego bez zastosowania zasady odroczenia.

Na 31 grudnia 2025 roku w ING Banku Hipotecznym S.A. zatrudnionych było 32 pracowników, z czego 10 pracowników zostało zakwalifikowanych jako Identified Staff. Wynagrodzenie zmienne w ograniczonym zakresie (bez zastosowania okresu odroczenia i wypłaty w części w instrumencie finansowym) wypłacane jest 6 pracownikom. Ich wynagrodzenie w 2025 roku wynosiło łącznie 1,8 mln zł (wynagrodzenie stałe 1,5 mln zł i wynagrodzenie zmienne 0,3 mln zł).

Zgodnie z *Polityką wynagradzania Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A.* średnie roczne wynagrodzenie całkowite brutto poszczególnych członków Zarządu nie przekracza 40-krotności średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym. Relacja podlega corocznej analizie w ramach przeglądu polityki płacowej.

2. Informacja ilościowa

Przedmiotowa analiza obejmuje wszystkich Identified Staff. Na dzień publikacji niniejszego dokumentu wynagrodzenie zmienne osób uznanych za Identified Staff nie zostało jeszcze przyznane. W ujawnieniu ujęto wynagrodzenie zmienne za 2025 rok według obowiązującej oceny na dzień sporządzania przedmiotowej analizy. Wynagrodzenie zmienne podlegać będzie opiniowaniu przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji, zatwierdzeniu przez Zarząd oraz przez Radę Nadzorczą ING Banku Śląskiego S.A. Ponadto może zostać zastosowany wskaźnik korekty zgodnie z w/w procedurami dotyczącymi wymogów ryzyka.

Poniżej zostały zaprezentowane informacje ilościowe dotyczące wynagrodzeń zgodnie z wymaganiami zawartymi w artykule 450 Rozporządzenia CRR i Rozporządzeniu Wykonawczym Komisji (UE) 2024/3172:

- Wzór EU REM1 – Wynagrodzenie przyznane za dany rok obrotowy,
- Wzór EU REM2 – Płatności specjalne na rzecz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (określony personel),
- Wzór EU REM3 – Wynagrodzenie odroczone,
- Wzór EU REM4 – Wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EUR rocznie,
- Wzór EU REM5 – Informacje na temat pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (określony personel).



Wzór EU REM1 – Wynagrodzenie przyznane za dany rok obrachunkowy

	a	b	c	d	
	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego *	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla **	Pozostały określony personel **	
Wynagrodzenie stałe					
1	Liczba pracowników należących do określonego personelu	9	11	50,16	67,06
2	Wynagrodzenie stałe ogółem	2	18	38	35
3	W tym: w formie środków pieniężnych	2	18	36	34
4	(Nie ma zastosowania w UE)				
EU-4a	W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności	-	-	-	-
5	W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	-	-	-	-
EU-5x	W tym: inne instrumenty	-	-	-	-
6	(Nie ma zastosowania w UE)				
7	W tym: inne formy	-	-	2	1
8	(Nie ma zastosowania w UE)				
Wynagrodzenie zmienne					
9	Liczba pracowników należących do określonego personelu	9	11	50,16	67,06
10	Wynagrodzenie zmienne ogółem	-	15	16	14
11	W tym: w formie środków pieniężnych	-	8	8	7
12	W tym: odroczone	-	4	3	3
EU-13a	W tym: akcje lub odpowiadające im tytuły własności	-	7	8	7
EU-14a	W tym: odroczone	-	4	3	3
EU-13b	W tym: instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	-	-	-	-
EU-14b	W tym: odroczone	-	-	-	-
EU-14x	W tym: inne instrumenty	-	-	-	-
EU-14y	W tym: odroczone	-	-	-	-
15	W tym: inne formy	-	-	-	-
16	W tym: odroczone	-	-	-	-
17	Wynagrodzenie ogółem	2	33	54	49

*) Rada Nadzorcza dzieli się na członków zależnych i niezależnych. Tylko jedna grupa otrzymuje wynagrodzenie. W tabeli zostali wykazani wszyscy członkowie Rady.

**) Liczba pracowników została wykazana metodą EPC (ekwiwalent pełnego czasu pracy).

Wzór EU REM2 – Płatności specjalne na rzecz pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (określony personel) *

	a	b	c	d	
	Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	Pozostały określony personel	
Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego					
1	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	-	1	-
2	Gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego – kwota łączna	-	-	0,1	-
3	W tym gwarantowane wypłaty wynagrodzenia zmiennego dokonywane w danym roku obrachunkowym	-	-	0,1	-
Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym					
4	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	-	1	-
5	Odprawy przyznane w poprzednich okresach i wypłacone w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	-	-	0,1	-
Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym					
6	Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – liczba pracowników należących do określonego personelu	-	1	3	1
7	Odprawy przyznane w danym roku obrachunkowym – kwota łączna	-	0,7	1,4	0,1
8	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym	-	0,7	1,4	0,1
9	W tym odprawy odroczone	-	-	-	-
10	W tym odprawy wypłacone w danym roku obrachunkowym, które nie są uwzględniane w górnym pułapie premii	-	-	-	-
11	W tym najwyższa wypłata przyznana jednej osobie	-	0,7	0,6	-

*) Kwota wykazana w mln zł z 1 miejscem po przecinku.



Wzór EU REM3 – Wynagrodzenie odroczone

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Łączna kwota odroczonego wynagrodzenia przyznanego za poprzednie okresy wykonywania obowiązków	W tym kwota wynagrodzenia przysługującego w danym roku obrachunkowym	W tym kwota wynagrodzenia przysługującego w kolejnych latach obrachunkowych	Kwota korekty z tytułu wyników dokonanej w danym roku obrachunkowym w celu uwzględnienia odroczonej wynagrodzeń przysługujących w danym roku obrachunkowym	Kwota korekty z tytułu wyników dokonanej w danym roku obrachunkowym w celu uwzględnienia odroczonej wynagrodzeń przysługujących w przyszłych latach wykonywania obowiązków	Łączna kwota korekty w ciągu danego roku obrachunkowego wynikająca z pośrednich korekt ex post (tj. zmiany wartości odroczonej wynagrodzeń wynikające ze zmian cen instrumentów)	Łączna kwota odroczonej wynagrodzeń przyznanego przed danym rokiem obrachunkowym i faktycznie wypłaconych w danym roku obrachunkowym	Łączna kwota odroczonej wynagrodzeń przyznanego za poprzedni okres wykonywania obowiązków, które przysługuje, ale podlega okresom zatrzymania
1 Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	-	-	-	-	-	-	-	-
2 W formie środków pieniężnych	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	-	-	-	-	-	-	-	-
4 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Inne instrumenty	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Inne formy	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Funkcja zarządcza organu zarządzającego	24	5	19	3	4	7	9	3
8 W formie środków pieniężnych	11	3	8	-	-	-	4	-
9 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	9	-	9	-	2	2	3	3
10 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	4	2	2	3	2	5	2	-
11 Inne instrumenty	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Inne formy	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla	25	5	20	-	4	4	15	5
14 W formie środków pieniężnych	11	2	9	-	-	-	7	-
15 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	9	-	9	-	1	1	5	5
16 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	5	3	2	-	3	3	3	-
17 Inne instrumenty	-	-	-	-	-	-	-	-
18 Inne formy	-	-	-	-	-	-	-	-
19 Pozostały określony personel	15	4	11	1	3	4	10	3
20 W formie środków pieniężnych	6	2	4	-	-	-	5	-
21 Akcje lub odpowiadające im tytuły własności	5	-	5	-	2	2	3	3
22 Instrumenty związane z akcjami lub równoważne instrumenty niepieniężne	3	2	1	1	1	2	2	-
23 Inne instrumenty	1	-	1	-	-	-	-	-
24 Inne formy	-	-	-	-	-	-	-	-
25 Łączna kwota	64	14	50	4	11	15	34	11



Wzór EU REM4 – Wynagrodzenie w wysokości co najmniej 1 mln EUR rocznie

		a
		Osoby o wysokich zarobkach stanowiące określony personel zgodnie z art. 450 lit. i) CRR
1	1 000 000 do poniżej 1 500 000	1
2	1 500 000 do poniżej 2 000 000	-
3	2 000 000 do poniżej 2 500 000	-
4	2 500 000 do poniżej 3 000 000	-
5	3 000 000 do poniżej 3 500 000	-
6	3 500 000 do poniżej 4 000 000	-
7	4 000 000 do poniżej 4 500 000	-
8	4 500 000 do poniżej 5 000 000	-
9	5 000 000 do poniżej 6 000 000	-
10	6 000 000 do poniżej 7 000 000	-
11	7 000 000 do poniżej 8 000 000	-

Wzór EU REM5 – Informacje na temat wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (określony personel)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
		Wynagrodzenie organu zarządzającego			Obszary działalności							Ogółem
		Funkcja nadzorcza organu zarządzającego	Funkcja zarządcza organu zarządzającego	Organ zarządzający ogółem	Bankowość inwestycyjna	Bankowość detaliczna	Zarządzanie aktywami	Funkcje korporacyjne	Niezależne funkcje kontroli wewnętrznej	Wszystkie pozostałe		
1	Łączna liczba pracowników należących do określonego personelu										137,22	
2	W tym: członkowie organu zarządzającego	9	11	20								
3	W tym: pozostali członkowie kadry kierowniczej wyższego szczebla *				4,79	14,24	1	21,62	2	6,50		
4	W tym: pozostali określony personel *				16,99	12,25	3	8,79	9	17,03		
5	Łączne wynagrodzenie określonego personelu	2	33	35	20	26	5	27	8	17		
6	W tym: wynagrodzenie zmienne	-	15	15	6	8	2	7	2	5		
7	W tym: wynagrodzenie stałe	2	18	20	14	18	3	20	6	12		

*) Liczba pracowników została wykazana metodą EPC (ekwiwalent pełnego czasu pracy).



Oświadczenie

Na podstawie artykułu 431 ust.3 Rozporządzenia CRR Lead of Centre of Expertise Accounting Policy and Financial Reporting ING Banku Śląskiego S.A. oświadcza, że:

- informacje zawarte w dokumencie ujawnieniowym są adekwatne do stanu faktycznego,
- informacje wymagane przepisami części ósmej Rozporządzenia CRR zostały ujawnione zgodnie z *Polityką ujawniania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zmiennych składników wynagrodzeń w ING Banku Śląskim S.A.* i wewnętrznymi procedurami, systemami i mechanizmami kontroli opisanymi w ww. Polityce oraz *Instrukcji weryfikacji „Polityki ujawniania informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zmiennych składników wynagrodzeń w ING Banku Śląskim S.A.”* stanowiącej załącznik do Polityki.

2026-03-03

Jolanta Alvarado Rodriguez
Lead of Centre of Expertise Accounting Policy and Financial Reporting

Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym



Podpisy członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.

2026-03-03	Michał Bolesławski Prezes Zarządu Banku	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
2026-03-03	Joanna Erdman Wiceprezes Zarządu Banku	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
2026-03-03	Marcin Giżycki Wiceprezes Zarządu Banku	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
2026-03-03	Bożena Graczyk Wiceprezes Zarządu Banku	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
2026-03-03	Marcin Kościński Wiceprezes Zarządu Banku	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
2026-03-03	Maciej Ogórkiewicz Wiceprezes Zarządu Banku	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
2026-03-03	Wojciech Sieńczyk Wiceprezes Zarządu Banku	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym
2026-03-03	Alicja Żyła Wiceprezes Zarządu Banku	Podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym