

**Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Rady Nadzorczej i Zarządu
ING Banku Śląskiego S.A. za rok 2025**

Spis treści

I. WPROWADZENIE	2
II. WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE CZŁONKÓW ORGANÓW BANKU	3
III. ZGODNOŚĆ Z POLITYKĄ WYNAGRADZANIA	6
IV. KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW	8
V. ZMIANY WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW W OKRESIE 5 LAT	11
VI. WYNAGRODZENIA OD PODMIOTÓW GRUPY KAPITAŁOWEJ	11
VII. WYNAGRODZENIE PRZYZNAWANE W INSTRUMENTACH FINANSOWYCH	12
VIII. ZWROT ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	13
IX. ODSTĘPSTWA	14
ZAŁĄCZNIK 1 – WYNAGRODZENIA NALEŻNE I PRYZNANE CZŁONKOM ZARZĄDU ING BANKU ŚLĄSKIEGO S.A. ZA 2025 ROK	
ZAŁĄCZNIK 2 - LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH	
ZAŁĄCZNIK 3 - KRYTERIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE PRYZNAWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKOM ZARZĄDU BANKU W 2025 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 czterokrotnie, 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
- 4) Uchwałą nr 6 z 11 kwietnia 2024 za rok 2023
- 5) Uchwałą nr 6 z 29 kwietnia 2025 za rok 2024.

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 organy Banku podjęły uchwały zmieniające ich treść z mocą obowiązywania od 1 stycznia 2025 roku. W zakresie dotyczącym zasad wynagradzania Zarządu i Rady Nadzorczej przyjęto nowe brzmienie:

1. *Regulaminu wynagradzania Członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.* - na mocy Uchwały 123/XIX/2024 z dnia 29 listopada 2024 roku. Główne modyfikacje zapisów tej regulacji były związane ze:
 - 1) zmianą podejścia do finansowania opieki medycznej w Banku,
 - 2) podwyższenia maksymalnej wartości raty leasingowej oraz wartości ekwiwalentów samochodów służbowych do cen rynkowych.
2. *Polityki wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.* - na mocy Uchwały nr 39 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ING Banku Śląskiego S.A. z dnia 29 kwietnia 2025 r. dokonano zmiany struktury wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej z tytułu pełnionych funkcji w Radzie Nadzorczej i jej Komitetach:
 - 1) w przypadku funkcji Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej oraz Członków pełniących funkcję Przewodniczących Komitetów Rady Ryzyka oraz Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji - podwyżka dodatku stałego z 25% na 30%,
 - 2) w przypadku funkcji Przewodniczącego Komitetu Audytu wprowadzono odrębną stawkę dodatku stałego na poziomie 75%.

Celem zmiany było zapewnienie rynkowego poziomu wynagrodzeń dla członków Rady oraz spójności z Dobrymi Praktykami Komitetów Audytu 2021, zgodnie z którymi wynagrodzenie Przewodniczącego Komitetu Audytu nie powinno odbiegać od wynagrodzenia otrzymywanego przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

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.*

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 z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach oraz Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy.

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 16.600 zł (słownie: szesnaście tysięcy sześćset 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 – 30%,
 - Członka pełniącego funkcję Przewodniczącego Komitetu Audytu – 75%,
 - 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.

Członkowie Rady Nadzorczej powiązani organizacyjnie i pełniący jednocześnie inne funkcje w Grupie 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 2025 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 wraz z dobrowolnym ubezpieczeniem szpitalnym,
- 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 2025 roku ujęto w kolumnach 4-5 zestawienia w Załączniku 1.

Wynagrodzenie zmienne stanowi premia roczna. 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 mechanizmowi odroczenia, 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 2025 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 10-12 zestawienia w Załączniku 1),
- pozostała część w formie pieniężnej (kolumny 7 - 9 zestawienia w Załączniku 1).

Rozliczenie przyznaných instrumentów finansowych stanowi Załącznik 2.

Od 1 lipca 2022 roku w Banku funkcjonuje program motywacyjny skierowany do osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. W ramach Programu akcje własne są przyznawane nieodpłatnie jako składnik wynagrodzenia zmiennego² dla Identified Staff. Program zastąpił poprzednie 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 na podstawie zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego z 13 marca 2023 roku. Zezwolenie dotyczy odkupu 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.

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)

W 2025 roku po raz trzeci przyznano akcje własne w ramach rozliczenia premii należnej w instrumentach finansowych:

- drugą część odroczoną za okres od 1 lipca 2022 roku (data wdrożenia programu w Banku) do 31 grudnia 2022 roku,
- pierwszą część odroczoną za okres od 1 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku (pierwszy pełny okres oceny, za który zmienna część wynagrodzenia została wypłacona w oparciu o akcje własne),
- część nieodroczoną za okres od 1 stycznia 2024 roku do 31 grudnia 2024 roku.

W wyniku przeprowadzonych transakcji nabycia akcji własnych na rynku regulowanym 12.307 akcji własnych zostało przekazanych na indywidualne rachunki maklerskie Członków Zarządu Banku.

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.

Wynagrodzenie zmienne za dany rok ustalone 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 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 przyznaných 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.

Bank przekazuje do informacji publicznej powiadomienia o transakcjach na akcjach Banku dokonanych przez osobę pełniącą obowiązki zarządcze, o którym mowa w art. 19 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z 16 kwietnia 2014 roku.

3. Zestawienie dotyczące wysokości wynagrodzenia całkowitego za 2025 rok w podziale na składniki stanowi Załącznik 1 do Sprawozdania. Wynagrodzenie zasadnicze oraz inne korzyści stanowiące komponenty wynagrodzenia stałego podlegały wypłacie w 2025 roku. Wynagrodzenie zmienne ustalone za 2025 rok zostanie natomiast wypłacone / przekazane w latach kolejnych:
- część nieodroczone w formie gotówki – w 2026 roku,
 - część nieodroczone w formie instrumentów finansowych – w 2026 roku,
 - części odroczone w formie gotówki – w latach 2027–2031 (2032 – w przypadku Prezesa Zarządu),
 - części odroczone w formie instrumentów finansowych – w latach 2028-2032 (2033 – 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) Prezesa Zarządu – Pion CEO,
- b) Wiceprezesa Zarządu – Pion Klientów Indywidualnych,
- c) Wiceprezesa Zarządu – Pion Klientów Biznesowych,
- d) Wiceprezesa Zarządu – Pion Klientów Prywatnych i Inwestycji,
- e) Wiceprezes Zarządu – Pion Wholesale Banking,
- f) Wiceprezes Zarządu – Pion CIO,
- g) Wiceprezes Zarządu – Pion COO.

Procedura umożliwia Członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za obszar ryzyka podjęcie decyzji o zastosowaniu wskaźnika korekty wynagrodzenia zmiennego. Zgodnie z wymogami każdy Członek Zarządu w roli Risk Taker otrzymuje pisemną informację wskazującą określone wymogi ryzyka na dany rok kalendarzowy. Po upływie roku dokonywana jest ocena spełnienia wymogów ryzyka a wynik tej oceny może obniżyć wysokość wynagrodzenia zmiennego pracownika, jeżeli wymogi ryzyka nie zostały spełnione.

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

IV. KRYTERIA DOTYCZĄCE WYNIKÓW

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

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

1. Wyniki 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 dwóch wymiarów:

- a) **Wyniki Pracy** - o wadze 60%, które odnoszą się do priorytetów biznesowych w ramach pełnionych ról,
- b) **Pomarańczowe Zachowania** - o wadze 40%, które skupiają się na budowaniu skuteczności w pełnionej roli oraz efektywności realizacji celów ustalonych w Wynikach Pracy.

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.

W załączniku 3 uwzględniono opis kategorii oraz grup celów ustalonych przez Radę Nadzorczą Członkom Zarządu na 2025 rok.

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
Stale przekracza oczekiwania	120%* przypisana waga = liczba punktów
Często przekracza oczekiwania	110%* przypisana waga = liczba punktów
Zgodnie z oczekiwaniami	100%* przypisana waga = liczba punktów
Częściowo spełnia oczekiwania	80%* przypisana waga = liczba punktów
Nie spełnia oczekiwań	0%* przypisana waga = liczba punktów

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.

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 odacza wynagrodzenia zmienne Członków Zarządu zgodnie z tabelą poniżej.

KWOTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO		Prezes Zarządu	Wiceprezisi 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:

- a) wystąpienie zdarzeń powodujących naruszenie lub niebezpieczeństwo naruszenia przez Bank norm określonych art. 142 ust. 1 prawa bankowego powodujących konieczność wdrożenia Planu Naprawy,
- b) wypłacenia wynagrodzenia zmiennego na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe,
- c) w przypadku niespełnienia przez Członka Zarządu odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji,
- d) 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 członkowie 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.

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):

- a) 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,
- b) 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:

- 1) nieodroczonej - wyliczenie ma charakter bezwarunkowy,
- 2) odroczonej - wyliczenie ma charakter wstępny i stanowi maksymalną liczbę instrumentów finansowych, do których Uczestnik będzie mógł nabyć prawo. Liczba przyznanych instrumentów finansowych może ulec redukcji w przypadku zmniejszenia wartości bazowej premii rocznej

Z uwagi na brak konwersji akcji fantomowych, przyznanych za okresy rozliczeniowe do 30 czerwca 2022 roku, na akcje własne - wartość akcji fantomowych podlega wypłacie zgodnie z harmonogramem mającym zastosowanie do tych okresów rozliczeniowych.

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 przemnożenia 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. ODSZKODOWANIA

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

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

Załącznik 1

Zarząd Banku

Wynagrodzenia należne i przyznane członkom Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za 2025 rok (w PLN)

Imię i nazwisko	Okres od - do	WYNAGRODZENIE STAŁE				WYNAGRODZENIE ZMIENNE PRYZYKANE							Stosunek wynagrodzenia zmniejszonego do stałego	Wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2025 roku za lata ubiegłe (gotówka i wartość pieniężna akcji fantomowych) ⁷
		Wynagrodzenie zasadnicze	Korzyści pieniężne ¹	Korzyści niepieniężne ²	Wynagrodzenie stałe	Gotówka	Gotówka nieodroczone	Gotówka odroczone	Instrumenty finansowe	Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - instrument finansowy ³	Wynagrodzenie zmienne odroczone - instrument finansowy ³	Wynagrodzenie zmienne przyznane za 2025 rok		
						razem wartość	razem wartość	wartość	wartość					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Michał Bolesławski Członek Rady Nadzorczej ING Belgia	29.04.2025 - 31.12.2025	1 789 048	310 301	11 015	2 110 364	807 704	323 082	484 622	807 806	322 966	484 840	1 615 510	77%	273 208
Joanna Erdman 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.	01.01.2025 - 31.12.2025	1 669 200	250 380	68 204	1 987 784	700 674	280 270	420 404	701 454	280 347	421 107	1 402 128	71%	783 927
Marcin Giżycki Przewodniczący Rady Nadzorczej Nowe Usługi S.A., Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2025 - 31.12.2025	1 704 900	255 735	70 289	2 030 924	805 280	322 112	483 168	805 851	322 184	483 667	1 611 131	79%	850 820
Bożena Graczyk 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., ING Usługi dla Biznesu S.A.	01.01.2025 - 31.12.2025	1 695 600	285 953	29 656	2 011 209	765 549	306 220	459 329	765 578	306 153	459 425	1 531 127	76%	846 744
Michał Mrozek Członek Rady Nadzorczej SAIO S.A.	01.01.2025 - 31.12.2025	1 591 376	238 680	52 644	1 882 700	701 593	280 637	420 956	701 845	280 738	421 107	1 403 438	75%	545 548
Marcin Kościński Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Lease (Polska) Sp. z o.o., ING Commercial Finance Polska S.A., ING Usługi dla Biznesu S.A., Członek Rady Nadzorczej SAIO S.A.	29.04.2025 - 31.12.2025	890 476	132 363	17 481	1 040 320	373 813	224 288	149 525	374 187	224 434	149 753	748 000	72%	-
Maciej Ogórkiewicz	29.04.2025 - 31.12.2025	809 524	126 746	50 053	986 323	339 830	203 898	135 932	340 170	204 102	136 068	680 000	69%	-
Alicja Żyła Przewodnicząca Rady Nadzorczej SAIO S.A.	01.01.2025 - 31.12.2025	1 528 300	228 065	55 147	1 811 511	718 152	287 261	430 891	718 658	287 385	431 273	1 436 810	79%	385 171
Brunon Bartkiewicz Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2025 - 29.04.2025	1 005 486	248 975	4 396	1 258 857	421 937	168 775	253 162	422 671	168 912	253 759	844 608	67%	1 734 001
Ewa Łuniewska⁵ Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o., ING Usługi dla Biznesu S.A. oraz Członkini Rady Nadzorczej SAIO S.A.	01.01.2025 - 29.04.2025 10.05.2025 - 31.12.2025	1 466 500	226 260	77 253	1 770 013	680 963	272 385	408 578	681 122	272 136	408 986	1 362 085	77%	452 942
Stawomir Soszyński⁶	01.01.2025 - 29.04.2025	894 467	1 793 573	31 934	2 719 974	180 575	108 345	72 230	181 033	108 307	72 726	361 608	13%	591 427
Razem		15 044 876	4 097 030	468 073	19 609 979	6 496 069	2 777 271	3 718 798	6 500 375	2 777 664	3 722 711	12 996 444		6 463 788

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 zmienne stanowi akcja własna ING Banku Śląskiego S.A.

⁴Dodatkowo członkom Zarządu przekazano na rachunki inwestycyjne akcje własne ING Banku Śląskiego S.A. w łącznej liczbie 12 307.

⁵Premia obejmuje również okres tymczasowego pełnienia funkcji Doradcy Zarządu, tj. od 30.04.2025 do 09.05.2025, w którym procesowany był przez Sąd rejestrowy wpis do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego obejmujący m.in. zmianę w par. 26 ust. 1 Statutu Banku objętą uchwałą nr 28 Zgromadzenia Walnego Zgromadzenia z dnia 29 kwietnia 2025 roku; w tym okresie zmiana funkcji była techniczna, a wynagrodzenie Pani Ewy Łuniewskiej pozostawało bez zmian i zgodne z warunkami określonymi w Regulaminie wynagrodzenia członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.

⁶Zgodnie z Regulaminem wynagrodzenia Członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. w 2025 roku Pan Stawomir Soszyński otrzymał odprawę w wysokości 0,7 mln zł oraz wynagrodzenie karentynne z tytułu zakazu konkurencji w wysokości 1 mln zł (w 2026 roku wynagrodzenie karentynne do wypłaty to 0,5 mln zł).

Rada Nadzorcza

Wynagrodzenia należne członkom Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za 2025 rok (w PLN)

Imię i nazwisko	Okres od - do	Wynagrodzenie stałe	Inne świadczenia
Dorota Dobija Członkini niezależna	01.01.2025 - 31.12.2025	320 090,42	-
Monika Marcinkowska Członkini niezależna	01.01.2025 - 31.12.2025	495 192,08	-
Aneta Hryckiewicz-Gantarczyk Członkini niezależna	01.01.2025 - 24.09.2025	213 630,99	-
Arkadiusz Krasowski Członek niezależny	01.01.2025 - 31.12.2025	351 816,59	-
Margarzata Kolakowska Członkini zależna, nie powiązana z Grupą ING Bank N.V. od 01.04.2025	01.01.2025 - 31.12.2025	238 289,04	-
Michał Szczurek Członek zależny	01.01.2025 - 31.12.2025	-	-
Stephen Creese Członek zależny	01.01.2025 - 31.08.2025	-	-
Hans De Munck Członek zależny	01.01.2025 - 31.12.2025	-	-
Serge Offers Członek zależny	01.01.2025 - 31.12.2025	-	-
Razem		1 619 019	-

Załącznik 2

Liczba przyznanych lub zaofiarowanych instrumentów finansowych				
Imię i nazwisko	Liczba instrumentów finansowych ¹ przyznanych za 2025 rok			Data przyznania instrumentów finansowych (Uchwała Rady Nadzorczej z dnia 05.03.2026)
	Liczba instrumentów finansowych RAZEM	Liczba instrumentów finansowych nieodroczonech ²	Liczba instrumentów finansowych odroczonech ³	
1	2	3	4	5
Michał Bolesławski Członek Rady Nadzorczej ING Belgia	2 066	826	1 240	2026-03-20
Joanna Erdman 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.	1 794	717	1 077	2026-03-20
Marcin Giżycki Przewodniczący Rady Nadzorczej Nowe Usługi S.A., Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	2 061	824	1 237	2026-03-20
Bożena Graczyk 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., ING Usługi dla Biznesu S.A.	1 958	783	1 175	2026-03-20
Michał Mrozek Członek Rady Nadzorczej SAIO S.A.	1 795	718	1 077	2026-03-20
Marcin Kościński Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Lease (Polska) Sp. z o.o., ING Commercial Finance Polska S.A., ING Usługi dla Biznesu S.A. Członek Rady Nadzorczej SAIO S.A.	957	574	383	2026-03-20
Maciej Ogórkiewicz	870	522	348	2026-03-20
Alicja Żyła Przewodnicząca Rady Nadzorczej SAIO S.A.	1 838	735	1 103	2026-03-20
Brunon Bartkiewicz Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	1 081	432	649	2026-03-20
Ewa Łuniewska Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o., ING Usługi dla Biznesu S.A. oraz Członkini Rady Nadzorczej SAIO S.A.	1 742	696	1 046	2026-03-20
Sławomir Soszyński	463	277	186	2026-03-20
Razem	16 625	7 104	9 521	

¹ Podstawowym instrumentem finansowym, w którym przyznawane jest wynagrodzenie zmienne począwszy od roku 2024 (za rok oceny 2023) stanowi akcja własna ING Banku Śląskiego S.A.

² Instrumenty finansowe podlegają rocznemu okresowi przetrzymania.

³ Instrumenty finansowe podlegają procesowi weryfikacji oceny z uwzględnieniem korekty ryzyka ex post.

Załącznik 3

Kryteria ilościowe i jakościowe przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia Członkom Zarządu Banku			Członek Zarządu
Wymiar celów i ich waga	Kategorie celów	Przykładowe wskaźniki	Wartość premii za realizację celów (w tys. zł)
Wyniki Pracy (60%)	Finansowe (max 50%)	Wyniki całego Banku	ocena rentowności banku, efektywności wykorzystania kapitału oraz poziomu i kontroli kosztów operacyjnych
		Wyniki zarządzanego obszaru	
	Niefinansowe (wyznaczone ramach obszarów zgodnych ze strategią ING w danym roku)	Klienci	wzrost bazy aktywnych klientów, utrzymanie wysokiej satysfakcji oraz rozwój i wzmocnienie zdalnych kanałów obsługi
		Strategia	digitalizacja i modernizacja/zmiana/rozwój technologiczny, zwiększanie automatyzacji procesów, rozwój alternatywnych kanałów kontaktu z klientami oraz wzmocnienie strategii private banking i funduszy inwestycyjnych
Pomarańczowe Zachowania (40%)	Środowisko (ESG) ²	rozwój pro ekologicznej/wspierającej zrównoważony rozwój oferty, działania na rzecz neutralności emisyjnej, budowa solidnego systemu raportowania i zarządzania ryzykiem ESG, wzmocnienie równowagi płci wśród liderów oraz zapewnienie wysokiego poziomu zdrowia organizacyjnego	
	Ryzyko	utrzymanie ryzyka finansowego i niefinansowego – w tym procesów KYC – w ramach ustalonego apetytu na ryzyko oraz zapewnienie pełnej zgodności regulacyjnej	
	Cele indywidualne, odnoszące się do sposobu, w jaki wykonywane są zadania	cele nawiązujące do zasad Pomarańczowego Kodu, który określa tożsamość ING Banku Śląskiego i definiuje, czego mogą od siebie nawzajem oczekiwać pracownicy Banku, cele w ramach Pomarańczowych Zachowań mogą rozwijać umiejętności miękkie lub zachowania, które budują skuteczność w pełnionej roli	<p>Prezes Zarządu Michał Bolesławski - 1 616 Brunon Bartkiewicz - 845</p> <p>Wiceprezes Zarządu - Pion Klientów Indywidualnych Marcin Giżycki - 1 611</p> <p>Wiceprezes Zarządu - Pion Klientów Private Banking i Inwestycji Ewa Łuniewska - 913¹</p> <p>Wiceprezes Zarządu - Pion Klientów Biznesowych Marcin Kościński - 748 Ewa Łuniewska - 449</p> <p>Wiceprez Zarządu - Pion Wholesale Banking Michał Mrozek - 1 403</p> <p>Wiceprezes Zarządu - Pion COO Alicja Żyła - 1 437</p> <p>Wiceprezes Zarządu - Pion CFO Bożena Graczyk - 1 531</p> <p>Wiceprezes Zarządu - Pion CRO Joanna Erdman - 1 402</p> <p>Wiceprezes Zarządu - Pion CIO Maciej Ogórkiewicz - 680 Sławomir Soszyński - 362</p>

¹łącznie z okresem tymczasowego pełnienia funkcji Doradcy Zarządu, tj. od 30.04.2025 do 09.05.2025, w którym procesowany był przez Sąd rejestrowy wpis do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego obejmujący m.in. zmianę w par. 26 ust. 1 Statutu Banku objętą uchwałą nr 28 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 29 kwietnia 2025 roku; w tym okresie zmiana funkcji była techniczna, a wynagrodzenie Pani Ewy Łuniewskiej pozostawało bez zmian i zgodne z warunkami określonymi w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.

²Kategoria ESG stanowi od 3 do 24% wagi kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia Członkom Zarządu Banku.

Załącznik 4

Zmiany wynagrodzeń pracowników oraz członków Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie 5 lat											
Dane dotyczące wyników i wynagrodzeń	2020	2021		2022		2023		2024		2025	
	kwota	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana
Zysk brutto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 883	2 971	58%	2 375	-20%	5 659	138%	5 490	-3%	5 878	7%
Zysk brutto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 912	3 015	58%	2 403	-20%	5 720	138%	5 545	-3%	5 927	7%
Zysk netto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 338	2 308	73%	1 714	-26%	4 441	159%	4 369	-2%	4 633	6%
Zysk netto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 338	2 308	73%	1 714	-26%	4 441	159%	4 369	-2%	4 633	6%
C/I ¹ - solo ING Bank Śląski S.A.	52,1%	50,3%	-3%	55,3%	10%	40,0%	-28%	41,0%	2%	42,4%	3%
C/I ¹ - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	52,1%	50,9%	-2%	55,5%	9%	40,7%	-27%	41,7%	2%	42,9%	3%
ROE ² - solo ING Bank Śląski S.A.	7,7%	13,8%	79%	17,8%	29%	34,1%	92%	26,9%	-21%	24,7%	-8%
ROE ² - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	7,6%	13,6%	79%	17,4%	28%	33,9%	95%	26,7%	-21%	24,6%	-8%
Średnioroczne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników ING Banku Śląskiego S.A. niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej (w PLN)	8 409	8 677	3%	10 018	15%	11 586	16%	12 809	11%	14 224	11%
Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz przyznane wynagrodzenie zmienne członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji /bez świadczeń dodatkowych/ (w PLN)											
Bolesławski Michał (od 31.12.2020 oraz od 29.04.2025)	190 361	-	-	-	-	-	-	-	-	422 939	-
Giżycki Marcin (od 01.08.2016)	190 423	218 988	15%	210 218	-4%	237 062	13%	267 201	13%	276 336	3%
Łuniewska Ewa (od 01.01.2021 do 31.12.2025) ³	-	149 178	-	177 729	19%	209 701	18%	236 694	13%	239 207	1%
Kościński Marcin (od 29.04.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	203 500	-
Mrozek Michał (od 01.07.2020 do 31.12.2025)	164 000	195 050	19%	199 583	2%	233 071	17%	193 078	-17%	251 828	30%
Erdman Joanna (od 01.04.2013)	184 336	211 312	15%	206 486	-2%	232 290	12%	257 795	11%	255 944	-1%
Graczyk Bożena (od 01.06.2017)	186 296	217 800	17%	216 200	-1%	244 138	13%	266 082	9%	268 894	1%
Żyła Alicja (od 01.09.2021)	-	140 913	0%	162 870	16%	191 520	18%	227 877	19%	247 109	8%
Ogórkiewicz Maciej (od 29.04.2025)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	185 000	-
Bartkiewicz Brunon (od 19.04.2016 do 29.04.2025)	343 580	398 050	16%	384 850	-3%	426 825	11%	494 126	16%	465 552	-6%
Soszyński Sławomir (od 01.09.2019 do 29.04.2025)	147 600	173 371	17%	171 785	-1%	197 370	15%	232 550	18%	213 902	-8%
Roesink Patrick (od 01.07.2015 do 31.03.2020)	127 838	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tassan-Bassut Lorenzo (od 01.01.2019 do 31.01.2021)	127 964	152 703	19%	-	-	-	-	-	-	-	-
Średnie miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji (w PLN)											
Monika Marcinkowska (od 29.11.2021) <i>Członkini niezależna</i>	-	16 940	-	18 172	7%	18 620	2%	34 545	86%	40 670	18%
Małgorzata Kołakowska (od 01.04.2016) <i>Członkini zależna, nie powiązana z Grupą ING Bank N.V. od 01.04.2025</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26 477	-
Arkadiusz Krasowski (od 11.04.2024) ⁴ <i>Członek niezależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	23 240	-	28 839	24%
Dorota Dobija (od 29.11.2021) <i>Członkini niezależna</i>	-	18 755	-	20 119	7%	20 615	2%	24 309	18%	26 290	8%
Michał Szczurek (od 05.04.2018) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hans De Munck (od 26.04.2023) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serge Offers (od 11.04.2024) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aneta Hryckiewicz-Gontarczyk (od 11.04.2024 do 24.09.2025) <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	-	-	-	-	23 240	-	23 751	2%
Stephen Creese (od 29.11.2021 do 31.08.2025) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aleksander Galos (od 10.04.2014 do 11.04.2024) <i>Członek niezależny</i>	21 780	22 612	4%	33 099	46%	31 619	-4%	30 052	-5%	-	-
Katarzyna Zajdel-Kurowska (od 26.04.2023 do 29.02.2024) <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	-	-	16 744	-	17 290	3%	-	-
Remco Nieland (od 01.05.2020 do 07.04.2022) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Antoni Reczek (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	29 040	28 908	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Aleksander Kutela (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	18 755	18 670	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Susan Poot (od 01.05.2020 do 30.09.2021) <i>Członkini zależna</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Norman Tambach (do 02.04.2020) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ad Kas (do 02.04.2020) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹ C/I - (ang. Cost to Income ratio) wskaźnik udziału kosztów liczony jako relacja kosztów działania do wyniku na działalności podstawowej

² 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

³ łącznie z okresem tymczasowego pełnienia funkcji Doradcy Zarządu, tj. od 30.04.2025 do 09.05.2025, w którym procesowany był przez Sąd rejestrowy wpis do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego obejmujący m.in. zmianę w par. 26 ust. 1 Statutu Banku objętą uchwałą nr 28 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 29 kwietnia 2025 roku; w tym okresie zmiana funkcji była techniczna, a wynagrodzenie Pani Ewy Łuniewskiej pozostawało bez zmian i zgodne z warunkami określonymi w Regulaminie wynagradzania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.

⁴ zmiana wynagrodzenia spowodowana była zmianą polityki Banku w zakresie wynagradzania przewodniczącego komitetu audytu w celu zapewnienia spójności z Dobrymi Praktykami Komitetów Audytu 2021, zgodnie z którymi wynagrodzenie przewodniczącego tego komitetu nie powinno odbiegać od wynagrodzenia otrzymywanego przez przewodniczącego rady nadzorczej

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 obrotowy 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 obrotowym za lata ubiegłe.
- Raport roczny zawiera również dane o wartości pozostałych korzyści.