

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za rok 2022

Podstawą do przygotowania niniejszego sprawozdania są przepisy ustawy z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz.U. z 2022 poz. 2554 z dnia 9.12.2022), 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.

Pierwsze sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków organów, Rada Nadzorcza przedstawiła Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu ING Banku Śląskiego S.A. 15 kwietnia 2021 r. Sprawozdanie obejmowało wynagrodzenia za lata 2019 i 2020. Uchwałą Nr 6 Zwyczajne Walne Zgromadzenie pozytywnie zaopiniowało sprawozdanie o wynagrodzeniach Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. („Bank”).

W kolejnym roku, zgodnie z Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ING Banku Śląskiego Spółka Akcyjna Nr 6 z dnia 7 kwietnia 2022 roku w sprawie opinii do sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie pozytywnie zaopiniowało przedstawione przez Radę Nadzorczą sprawozdanie o wynagrodzeniach Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za rok 2021.

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 r.

W wyniku rocznego przeglądu regulacji wewnętrznych Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A., na mocy Uchwały 105/XXI/2020 z dnia 20 listopada 2020 r., zatwierdziła zmiany do *Regulaminu wynagradzania Członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.* z mocą obowiązywania od 1 stycznia 2021 roku. Odpowiednie zmiany zostały naniesione również do *Polityki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.* Najważniejsza z wprowadzonych zmian polega na wydłużeniu okresu odroczenia wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu do 5 lat (z wyłączeniem Prezesa Zarządu, dla którego okres odroczenia wynosi 6 lat).

Ostatnie zmiany do Polityki przyjęto Uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ING Banku Śląskiego S.A. nr 32 z dnia 7 kwietnia 2022 r. Wprowadzone zmiany dotyczyły poziomu wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej, zmian w programie motywacyjnym w odniesieniu do Członków Zarządu oraz doprecyzowania zapisów dotyczących powiązania wysokości wynagrodzenia całkowitego Członków Zarządu z wynagrodzeniami pozostałych pracowników.

W odniesieniu do wynagrodzeń pozostałych pracowników od 1 stycznia 2017 roku obowiązuje *Polityka wynagradzania pracowników w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A.* Dokument określa kluczowe założenia kształtowania polityki wynagrodzeń stosowanej w celu przyciągania i utrzymania pracowników poprzez zapewnianie konkurencyjnego rynkowo poziomu wynagrodzeń oraz definiuje składniki wynagrodzeń. Szczegółowe zasady wynikające z Polityki doprecyzowują:



- 1) *Polityka zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff¹ ING Banku Śląskiego S.A.,*
- 2) *Regulamin wynagradzania pracowników ING Banku Śląskiego S.A. z załącznikami:*
 - a) *Regulaminem oceny pracowników ING Banku Śląskiego S.A. (Step Up),*
 - b) *Regulaminem oceny Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.*

II. WYNAGRODZENIE CAŁKOWITE CZŁONKÓW ORGANÓW BANKU

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 1 ustawy pokazujemy wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia. Jednocześnie uwzględniamy zapisy ust. 5, zgodnie z którym w przypadku gdy w skład wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych takich osób, w sprawozdaniu o wynagrodzeniach zamieszcza się informacje o wartości takich świadczeń.

1. Struktura wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Ze względu na nadzorczą funkcję Rady Nadzorczej, niezależnym Członkom Rady przyznawane jest wyłącznie **wynagrodzenie stałe**, które nie jest uzależnione od wyniku Banku. Stałe wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z:

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

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

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

2. Struktura wynagrodzenia Członków Zarządu

Wynagrodzenie całkowite określone jest w *Regulaminie wynagradzania Członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.* Składa się ono z wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego, stanowiącego premię roczną. Wynagrodzenie stałe składa się z:

- a) **wynagrodzenia zasadniczego**, które ustalane jest w powiązaniu z poziomem odniesienia wg wybranej metodologii wartościowania stanowisk, określonym na podstawie opisu roli, odnoszącym się do wiedzy, wyzwań, problemów, zakresu odpowiedzialności na danym stanowisku oraz doświadczenia zawodowego.

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



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.

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

- ubezpieczenie na życie,
- wpłaty na fundusz inwestycyjny,
- opieka medyczna,
- samochód służbowy,
- świadczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę,
- w uzasadnionych przypadkach Rada Nadzorcza może, na podstawie rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji, podjąć decyzję o czasowym pokryciu dodatkowych kosztów związanych z długoterminowym kontraktem zagranicznym Członka Zarządu, takich jak zakwaterowanie i kształcenie dzieci Członka Zarządu.

c) **wynagrodzenia zmiennego**, stanowiącego premię roczną. Kryteria przyznawania wynagrodzenia zmiennego są zgodne z długookresową strategią biznesową, wartościami i apetytem na ryzyko Banku, promują i wspierają proces efektywnego zarządzania ryzykiem, a także wspierają długoterminowe interesy Banku oraz jego klientów. Premia podlega odroczeniu, którego okres wynosi pięć lat od ustalenia wynagrodzenia zmiennego przez Radę Nadzorczą (a w przypadku Prezesa Zarządu okres ten wynosi sześć lat). W przypadku przyznania Członkowi Zarządu wynagrodzenia zmiennego poniżej wartości określonych przez Radę Nadzorczą 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.

Premia roczna nieodroczona i odroczonej 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.,
- pozostała część w formie pieniężnej.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Uchwałą nr 29 z dnia 7 kwietnia 2022 roku podjęło decyzję o ustanowieniu w Banku programu motywacyjnego skierowanego do osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku. W ramach Programu akcje własne będą przyznawane nieodpłatnie jako składnik wynagrodzenia zmiennego dla Identified Staff w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz.U. 2021, poz. 1045).

Nowy program zastąpił dotychczasowe rozwiązanie, które przewidywało wypłatę części wynagrodzenia zmiennego w instrumencie finansowym, którym była akcja fantomowa. Nowy program wszedł w życie od 1 lipca 2022 roku, a osoby objęte tym rozwiązaniem (w tym Członkowie Zarządu) otrzymali stosowne aneksy do umów o pracę. Za okres od dnia 1 stycznia 2022 r. do dnia 30 czerwca 2022 r., zmienna część wynagrodzenia wypłacona zostanie w akcjach fantomowych, na zasadach określonych w



dotychczasowym programie i w akcjach własnych, na zasadach określonych w nowym programie, proporcjonalnie do okresu obowiązywania dotychczasowego i nowego programu w okresie od dnia 1 lipca 2022 r. do dnia 31 grudnia 2022 r. Pierwszym pełnym okresem oceny, za który zmienna część wynagrodzenia wypłacona zostanie w oparciu o akcje własne będzie okres od 1 stycznia 2023 r. do dnia 31 grudnia 2023 r.

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.

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 ustalane jest przez Radę Nadzorczą w roku następującym po roku oceny. Wypłacie podlega natomiast jedynie część nieodroczone w formie gotówki, w terminie nie późniejszym niż w ciągu siedmiu dni roboczych po zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie ING Banku Śląskiego S.A. rocznego sprawozdania finansowego Banku

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

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

W przypadku braku prawa do nabycia premii rocznej odroczonej, Członek Zarządu nie nabywa prawa do tej części premii do końca danego okresu odroczenia.

3. Zestawienie dotyczące wysokości wynagrodzenia całkowitego za 2022 rok w podziale na składniki stanowi Załącznik 1 do Sprawozdania. Wynagrodzenie zasadnicze oraz inne korzyści stanowiące komponenty wynagrodzenia stałego podlegały wypłacie w 2022 roku. Wynagrodzenie zmienne ustalone za 2022 rok natomiast zostanie wypłacone w latach kolejnych:

- część nieodroczone w formie gotówki – w 2023 roku,
- część nieodroczone w formie instrumentów finansowych – w 2024 roku,
- części odroczone w formie gotówki – w latach 2024–2028 (2029 – w przypadku Prezesa Zarządu),
- części odroczone w formie instrumentów finansowych – w latach 2025–2029 (2030 – 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 odzwierciedlenia w celach wyznaczanych pracownikom na dany rok. Jednocześnie Polityka nie wspiera działań niezgodnych ze zrównoważonym rozwojem.*
- 3) *Polityka wynagradzania ma na celu zapewnienie, że konflikty interesów związane z wynagradzaniem są identyfikowane i w sposób odpowiedni ograniczane. Jednym z elementów procesu przyznawania wynagrodzenia zmiennego są odpowiednie działania ograniczające ryzyko, tj. wielopoziomowy proces decyzyjny, jasne i transparentne zasady oceny wyników, które są komunikowane wszystkim pracownikom.*
- 4) *ING Bank Śląski S.A. nie przewiduje żadnej formy wynagrodzenia, która mogłaby stanowić dla pracowników zachętę do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku przy jednoczesnym działaniu na szkodę klientów. Zasady wynagradzania osób działających w imieniu Banku nie stanowią zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka niewłaściwej sprzedaży produktów.*
- 5) *Wynagrodzenie zmienne pozostaje w odpowiedniej relacji do wynagrodzenia stałego. Jego poziom w stosunku do wynagrodzenia stałego powinien stanowić na tyle dużą część, aby zachęcać do dbałości o długookresowy i stabilny rozwój Banku. Ustala się, że relacja wynagrodzenia stałego do zmiennego kształtuje się na poziomie 1 do maksymalnie 1, co oznacza, że wynagrodzenie zmienne nie może stanowić większej wartości niż wynagrodzenie stałe.*
- 6) *W odniesieniu do wynagrodzeń stałych Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku przyjęto zasadę dotyczącą powiązania wysokości tych wynagrodzeń ze średnim wynagrodzeniem pozostałych pracowników Banku. Miesięczne wynagrodzenie stałe dla:*
 - a) *Członków Rady Nadzorczej stanowi nie więcej niż 10-krotność średniego wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika w ING Banku Śląskim S.A.*



- b) Członków Zarządu ustala się w kwocie nieprzekraczającej 40-krotności średniego wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika w ING Banku Śląskim S.A.
 - 7) System wynagradzania jest jawny i transparentny, a jego zasady są komunikowane wszystkim pracownikom Banku.
 - 8) W celu zapewnienia konkurencyjnego poziomu wynagrodzenia wysokość wynagrodzenia podlega za medianą rynkową. Bank co roku dokonuje przeglądu poziomu wynagrodzeń. Przedmiotem analizy są dane rynkowe - raporty płacowe oraz informacje gospodarczo-ekonomiczne.
 - 9) Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A. zatwierdza Politykę wynagradzania i sprawuje nadzór nad jej przestrzeganiem, w oparciu o rekomendacje Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. Wyniki przeglądu wraz z rekomendacją adekwatnych działań w obszarze wynagrodzeń przedstawiane są Zarządowi przez jednostki HR. Na podstawie wyników przeglądów Zarząd akceptuje kierunki i ewentualne zmiany w Polityce wynagradzania na dany rok kalendarzowy przedstawiając Politykę Komitetowi Wynagrodzeń i Nominacji celem podjęcia rekomendacji oraz Radzie Nadzorczej celem zatwierdzenia.
 - 10) Rada Nadzorcza sporządza corocznie sprawozdanie z realizacji Polityki wynagrodzeń. Na podstawie sprawozdania Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku.
 - 11) Komitet Ryzyka weryfikuje, czy elementy systemu wynagrodzeń uwzględniają ryzyko, kapitał oraz płynność. Przedstawiciel Komitetu Ryzyka bierze udział w posiedzeniach Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji i vice versa.
 - 12) Walne Zgromadzenie dokonuje corocznie oceny, czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania ING Banku Śląskiego S.A.
 - 13) Polityka wynagradzania podlega corocznemu niezależnemu audytowi wewnętrznemu.
 - 14) Funkcje kontrolne oraz jednostki Pionu CFO aktywnie uczestniczą i współpracują w przeglądzie polityki wynagrodzeń Banku w celu zapewnienia jej spójności ze strategią i ramami zarządzania ryzykiem, a także dokonują oceny prawidłowości bazy kapitałowej oraz spełnienia warunków koniecznych do uruchomienia puli premiowej.
2. Wsparcie realizacji strategii
- 1) *Polityka wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i Zarządu jest zgodna z wartościami i długoterminowymi interesami ING Banku Śląskiego S.A, a tym samym sprzyja skutecznemu zarządzaniu ryzykiem Banku oraz stabilności spółki. Jednocześnie Polityka wspiera zrównoważony rozwój banku, rozumiany jako działania w istotnych dla społeczeństwa i gospodarki obszarach oraz odpowiedzialność za i troskę o efekty tych działań, który stanowi nieodłączny element strategii biznesowej. Sposobami realizacji tych celów są w szczególności:*
 - a) wprowadzenie zmiennych składników wynagrodzenia Członków Zarządu, których ostateczna wysokość uzależniona jest od wyników Banku,
 - b) uzależnienie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń Członków Zarządu od spełniania przez Bank określonych wymogów kapitałowych,
 - c) uwzględniania w celach niefinansowych ustalanych corocznie przez Radę Nadzorczą dla Członków Zarządu kryteriów wynikających z przyjętej Strategii zrównoważonego rozwoju.



- 2) W celu zapewnienia długoterminowej stabilności ING Banku Śląskiego S.A. oraz dalszego wzmocnienia związku między minimalnymi standardami w zakresie zarządzania ryzykiem, a indywidualnym wynagrodzeniem od 2019 roku funkcjonuje *Procedura dotycząca wymogów ryzyka dla członków Zarządu w roli Risk Taker*.

Wymogi ryzyka dotyczą Członków Zarządu w roli Risk Taker tj.:

- a) Prezes Zarządu – Pion CEO
- b) Wiceprezes Zarządu – Pion Klientów Detalicznych
- c) Wiceprezes Zarządu – Pion Klientów Biznesowych
- d) Wiceprezes Zarządu – Pion Wholesale Banking
- e) Wiceprezes Zarządu – Pion CFO
- 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 uwzględnione w celach uzgodnionych z pracownikiem na dany rok

Cele Członków Zarządu mogą mieć charakter finansowy i niefinansowy. Wyznaczane są w ramach trzech wymiarów o równej wadze:

- **Wyniki pracy**, gdzie ustalane są cele dotyczące np. wyników finansowych banku, wyników linii biznesowych, ryzyka i Compliance, doskonałości operacyjnej, klienta i jego satysfakcji, realizacji projektów strategicznych, a także motywacji i zaangażowania pracowników,
- **Pomarańczowy Kod**, w ramach którego definiowane są cele indywidualne, odnoszące się do sposobu, w jaki realizowane są cele,
- **Wyzwania**, stanowiące cele wykraczające poza wymogi stanowiska, efektem których jest np. nowa jakość dla klienta.

Cele Członków Zarządu pełniących funkcje kontrolne wynikają z pełnionych przez nich funkcji i nie są powiązane z wynikami uzyskiwanymi w kontrolowanych przez nie obszarach. Po zakończeniu okresu oceny, Rada Nadzorcza ocenia wyniki osiągnięte przez poszczególnych Członków Zarządu. Ocena wykonania zadań stanowi podstawę do ustalenia indywidualnego poziomu wynagrodzenia zmiennego.



2. Wymogi ryzyka ustalane 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.

3. Wyniki Banku stanowiące podstawę decyzji o uruchomieniu puli premiowej

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.

4. Wyniki podlegające ocenie w długoterminowej perspektywie

W celu dostosowania wynagrodzenia zmiennego do dodatkowych ryzyk, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się po przyznaniu wynagrodzenia, Bank odracza wynagrodzenia zmienne Członków Zarządu zgodnie z tabelą poniżej. Dodatkową zasadą jest, że w przypadku Prezesa Zarządu odroczeniu podlega minimum 50% kwoty wynagrodzenia zmiennego.

KWOTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO		SPOSÓB ODROCZENIA
(1)	nie przekracza 10 000 euro* ani 10 % rocznego łącznego wynagrodzenia Członka Zarządu	brak odroczenia
(2)	powyżej poziomu określonego w pkt (1) do 0,5 mln euro*	40% podlega odroczeniu
(3)	powyżej 0,5 mln euro*	60% podlega odroczeniu

* Kwoty określone w EUR podlegają przeliczeniu według średniego kursu EUR/PLN ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski obowiązującego w ostatnim dniu roboczym roku, za który ustalana jest premia roczna.

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. Weryfikacji oceny ex post

Rada Nadzorcza może podjąć decyzję o obniżeniu lub niewypłaceniu wynagrodzenia zmiennego podlegającego odroczeniu na podstawie:

- weryfikacji oceny realizacji zadań lub



b) 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 akcjach fantomowych 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 2 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 r. o rachunkowości (Dz.U. 2023 poz. 120 z dnia 16.01.2023)

Zasadą jest, że Zarządu pełniący jednocześnie inne funkcje w spółkach Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. realizują zadania w tych podmiotach bez wynagrodzenia. Podmiotami Grupy Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. są spółki zależne:

- ING Investment Holding (Polska) S.A.
- ING Commercial Finance Polska S.A.
- ING Lease (Polska) Sp. z o.o.
- ING Usługi dla Biznesu S.A.
- Nowe Usługi S.A.
- ING Bank Hipoteczny S.A.
- SAIO S.A.

oraz fundacje korporacyjne:

- Fundacja ING Dzieciom
- Fundacja Sztuki Polskiej ING



Analogicznie Członkowie Rady Nadzorczej pełniący jednocześnie inne funkcje w ING Bank N.V. realizują swoje zadania w Radzie nieodpłatnie. Członkowie Rady Nadzorczej zrzekają się prawa do wynagrodzenia, składając na piśmie stosowne oświadczenie

VII. WYNAGRODZENIE PRYZNAWANE W INSTRUMENTACH FINANSOWYCH

Stosownie do art. 90g ust. 2 pkt 6 ustawy pokazujemy liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany

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, 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.

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

Bank stosuje zasady odraczania Wynagrodzenia zmiennego. W przypadku, gdy Wartość bazowa premii rocznej jest niższa lub równa kwocie 10 000 euro brutto, Członek Zarządu nabywa do niej prawo w wysokości równej wartości bazowej.

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 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



W przypadku wynagrodzenia zmiennego za 2022 rok przyznane będą akcje fantomowe za okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2022 r. oraz docelowo akcje zwykłe za okres od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r. (pod warunkiem uzyskania stosownego zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego).

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 Pracownikowi

l oznacza liczbę Akcji Fantomowych, co do których upłynął Okres Przetrzymania

c oznacza medianę cen akcji Banku po kursie zamknięcia na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. z okresu od 10 stycznia do 20 lutego w roku wypłaty

Zestawienie dotyczące liczbę przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych stanowi Załącznik 3 do Sprawozdania.

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 Wynagrodzeń i N, 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.

IX. ODSZKADNIE

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.



Wynagrodzenia należne i przyznane członkom Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za 2022 rok																		
Imię i nazwisko		Wynagrodzenie zasadnicze	Korzyści pieniężne ¹	Korzyści niepieniężne ²	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - akcje fantomowe ³		Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - akcje własne ³		Wynagrodzenie zmienne odroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmienne odroczone - akcje fantomowe ³		Wynagrodzenie zmienne odroczone - akcje własne ³		Wynagrodzenie zmienne przyznane za 2022 rok ⁴	Stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego	Suma odroczonego wynagrodzenia zmiennego w gotówce na 31.12.2022 ⁵
							wartość	liczba	wartość	liczba		wartość	liczba	wartość	liczba			
Brunon Bartkiewicz <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	2 685 000	463 341	16 808	3 165 149	483 179	236 603	1 378	246 905	1 438	483 179	236 603	1 378	246 733	1 437	1 933 200	61%	2 262 607
Joanna Erdman <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	1 440 600	216 090	38 895	1 695 585	311 013	152 470	888	158 994	926	207 342	101 475	591	105 939	617	1 037 232	61%	817 233
Marcin Giżycki <i>Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	1 417 200	212 580	61 234	1 691 014	331 525	162 428	946	169 468	987	221 017	108 171	630	112 807	657	1 105 416	65%	867 005
Bożena Graczyk <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., członek Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o., Członek Komitetu Audytu i Ryzyka Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	1 410 000	246 080	16 685	1 672 764	355 221	173 932	1 013	181 659	1 058	236 814	115 898	675	120 877	704	1 184 400	71%	890 734
Ewa Łuniewska <i>Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	1 198 170	179 726	52 378	1 430 274	280 323	130 664	761	149 894	873	186 882	87 052	507	99 758	581	934 573	65%	354 400
Michał Mrozek	01.01.2022 - 31.12.2022	1 345 500	201 825	37 096	1 584 421	314 762	154 187	898	160 883	937	209 841	102 677	598	107 141	624	1 049 490	66%	505 690
Stawomir Soszyński	01.01.2022 - 31.12.2022	1 198 500	198 939	16 682	1 414 121	258 760	126 715	738	132 381	771	172 506	84 476	492	88 082	513	862 920	61%	533 375
Alicja Żyła	01.01.2022 - 31.12.2022	1 098 000	164 700	42 709	1 305 409	256 829	122 937	716	134 269	782	171 219	81 729	476	89 456	521	856 440	66%	221 773
Razem		11 792 970	1 883 280	282 487	13 958 736	2 591 611	1 259 935	7 338	1 334 452	7 772	1 888 800	918 080	5 347	970 792	5 654	8 963 671		6 452 817

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

³W przypadku wynagrodzenia zmiennego za 2022 rok przyznane będą akcje fantomowe za okres od 1 stycznia do 30 czerwca 2022 r. oraz docelowo akcje zwykłe za okres od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r. (pod warunkiem uzyskania stosownego zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego). Szczegóły dotyczące zmiany instrumentu finansowego przyznawanego w ramach wynagrodzenia zmiennego zostały zawarte w Sprawozdaniu.

⁴Wynagrodzenie zmienne za 2022 rok, ustalone przez Radę Nadzorczą w oparciu o ocenę realizacji indywidualnych celów Członków Zarządu, podlega wypłacie począwszy od 2023 roku zgodnie z obowiązującym schematem odroczenia opisanym w Sprawozdaniu.
Wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2022 roku za lata ubiegłe wyniosło: Brunon Bartkiewicz - 1,4 mln zł, Joanna Erdman - 1,1 mln zł, Marcin Giżycki - 1,2 mln zł, Bożena Graczyk - 1,1 mln zł, Ewa Łuniewska - 0,3 mln zł, Michał Mrozek - 0,5 mln zł, Stawomir Soszyński - 0,6 mln zł, Alicja Żyła - 0,08 mln zł.

⁵ Kwota odroczonego wynagrodzenia obejmuje odroczoną część wynagrodzenia z lat 2017 - 2022, która będzie wypłacona po 31 grudnia 2022 r.

Rada Nadzorcza

Wynagrodzenia należne członkom Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za 2022 rok			
Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzenie stałe	Inne świadczenia ⁶
Aleksander Galos <i>Członek niezależny</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	397 188	4 249,67
Dorota Dobija <i>Członek niezależny</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	241 428	2 323,00
Monika Marcinkowska <i>Członek niezależny</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	218 064	-
Małgorzata Kołakowska <i>Członek zależny</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	-	-
Michał Szczurek <i>Członek zależny</i>	01.01.2022 - 31.12.2022	-	-
Remco Nieland <i>Członek zależny</i>	01.01.2022 - 07.04.2022	-	-
Stephen Creese <i>Członek zależny</i>	01.01.2022 - 31.12.2022		
Aris Bogdanerlis <i>Członek zależny</i>	07.04.2022 - 31.12.2022	-	-
Razem		856 680	6 573

⁶ Zwrot składek ZUS z tytułu przekroczenia rocznej podstawy składek emerytalno/rentowych na podstawie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Załącznik 2

Zmiany wynagrodzeń pracowników w okresie 5 lat											
Dane dotyczące wyników i wynagrodzeń	2017	2018		2019		2020		2021		2022	
	kwota	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana
Zysk brutto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 859	2 010	8%	2 217	10%	1 883	-15%	2 971	58%	2 605	-12%
Zysk brutto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 882	2 031	8%	2 258	11%	1 912	-15%	3 015	58%	2 633	-13%
Zysk netto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 403	1 524	9%	1 659	9%	1 338	-19%	2 308	73%	1 944	-16%
Zysk netto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 403	1 524	9%	1 659	9%	1 338	-19%	2 308	73%	1 944	-16%
C/I ¹ - solo ING Bank Śląski S.A.	51,3%	51,0%	-1%	50,2%	-2%	52,1%	4%	50,3%	-3%	55,3%	10%
C/I ¹ - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	51,7%	51,6%	0%	50,6%	-2%	52,1%	3%	50,9%	-2%	55,5%	9%
ROE ² - solo ING Bank Śląski S.A.	12,7%	12,5%	-1%	11,7%	-6%	7,7%	-34%	13,8%	79%	20,1%	46%
ROE ² - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	12,7%	12,5%	-1%	11,6%	-7%	7,6%	-34%	13,6%	79%	19,7%	45%
Średnioroczne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników ING Banku Śląskiego S.A. niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej	6 990	7 565	8%	7 882	4%	8 409	7%	8 677	3%	10 018	15%
Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz przyznane wynagrodzenie zmienne członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji /bez świadczeń dodatkowych/											
Bartkiewicz Brunon (od 19.04.2016)	353 296	277 803	-21%	377 494	36%	343 580	-9%	398 050	16%	384 850	-3%
Bolesławski Michał (do 31.12.2020)	188 460	187 135	-1%	212 026	13%	190 361	-10%	-	-	-	-
Boda Mirosław (do 31.05.2017)	172 051	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kesler Justyna (do 31.12.2018)	174 717	159 708	-9%	-	-	-	-	-	-	-	-
Erdman Joanna (od 01.04.2013)	181 276	181 700	0%	202 320	11%	184 336	-9%	211 312	15%	206 486	-2%
Giżycki Marcin (od 01.08.2016)	150 461	149 372	-1%	191 568	28%	190 423	-1%	218 988	15%	210 218	-4%
Roesink Patrick (od 01.07.2015 do 31.03.2020)	125 587	117 888	-6%	131 558	12%	127 838	-3%	-	-	-	-
Graczyk Bożena (od 01.06.2017)	185 613	184 498	-1%	205 370	11%	186 296	-9%	217 800	17%	216 200	-1%
Tassan-Bassut Lorenzo (od 01.01.2019 do 31.01.2021)	-	-	-	130 159	-	127 964	-2%	152 703	19%	-	-
Soszyński Sławomir (od 01.09.2019)	-	-	-	162 000	-	147 600	-9%	173 371	17%	171 785	-1%
Mrozek Michał (od 01.07.2020)	-	-	-	-	-	164 000	0%	195 050	19%	199 583	2%
Łuniewska Ewa (od 01.01.2021)	-	-	-	-	-	-	-	149 178	-	177 729	19%
Żyła Alicja (od 01.09.2021)	-	-	-	-	-	-	-	140 913	-	162 870	16%
Średnie miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji											
Antoni Reczek (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	26 555	27 120	2%	28 560	5%	29 040	2%	28 908	0%	-	-
Aleksander Galos (od 10.04.2014) ³ <i>Członek niezależny</i>	16 385	19 610	20%	21 420	9%	21 780	2%	22 612	4%	33 099	46%
Aleksander Kutela (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	14 523	17 077	18%	18 445	8%	18 755	2%	18 670	0%	-	-
Dorota Dobija (od 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	18 755	-	20 119	7%
Monika Marcinkowska (od 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	16 940	-	18 172	7%
Roland Boekhout (do 15.03.2017) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Christopher Steane (od 31.03.2016 do 05.04.2018) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michał Szczurek (od 05.04.2018) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ad Kas (do 02.04.2020) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Norman Tambach (do 02.04.2020) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Susan Poot (od 01.05.2020 do 30.09.2021) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remco Nieland (od 01.05.2020 do 07.04.2022) <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; w 2022 roku dokonano zmiany metodologii wyliczenia wskaźnika, co spowodowało korektę za lata poprzednie

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 wzrost wynagrodzenia spowodowany istotną zmianą funkcji w Radzie Nadzorczej, m.in. objęcie roli Przewodniczącego Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A.

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.

Załącznik 3

Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych

Imię i nazwisko	Liczba akcji fantomowych - 01.01.2022 (prawa odroczone) ¹	Liczba akcji fantomowych, co do których zostały nabyte uprawnienia na podstawie weryfikacji oceny i ryzyka ex post - za lata ubiegłe, tj. 2017-2019 oraz 2021 (część nieodroczone)	Liczba instrumentów finansowych ² przyznanych za 2022 rok		Liczba instrumentów finansowych, do których prawa będą nabywane po 31 grudnia 2022 r. ³
			instrumentów finansowych nieodroczone	instrumentów finansowych odroczone	
Brunon Bartkiewicz Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	10 967	2 748	2 816	2 815	13 850
Joanna Erdman Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	5 076	2 213	1 814	1 208	5 885
Marcin Giżycki Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	5 292	2 263	1 933	1 287	6 249
Bożena Graczyk Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., członek Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o., Członek Komitetu Audytu i Ryzyka Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	5 319	2 256	2 071	1 379	6 513
Ewa Łuniewska Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	1 520	912	1 634	1 088	3 330
Michał Mrozek	2 433	1 193	1 835	1 222	4 297
Sławomir Soszyński	2 775	1 126	1 509	1 005	4 163
Alicja Żyła	460	276	1 498	997	2 679
Razem	29 662	11 649	15 110	11 001	46 966

¹Liczba akcji fantomowych obejmuje akcje fantomowe odroczone i nieodroczone ustalone w ramach wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok²Instrumenty finansowe stanowią akcje fantomowe za okres 01.01.2022 - 30.06.2022 oraz docelowo akcje zwykłe ING Banku Śląskiego S.A. za okres 01.07.2022-31.12.2022. Szczegóły dotyczące zmiany instrumentu finansowego przyznanego w ramach wynagrodzenia zmiennego zostały zawarte w Sprawozdaniu.³Liczba instrumentów finansowych nieodroczone i odroczone ustalonych w ramach wynagrodzenia zmiennego za 2022 rok.