

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za rok 2021

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 (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.

Jednocześnie, zgodnie z Uchwałą Nr 6 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia ING Banku Śląskiego Spółka Akcyjna z dnia 15 kwietnia 2021 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 lata 2019 i 2020.

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 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).

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 przyciągnięcia 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 oraz Rozporządzenia RTS.



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, członkom Rady przyznawane jest wyłącznie **wynagrodzenie stałe**, które nie jest uzależnione od wyniku Banku. Stałe wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia podstawowego z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej oraz miesięcznego dodatku stałego z tytułu pełnienia dodatkowych funkcji w Radzie Nadzorczej lub jej komitetach ustalanego procentowo w stosunku do wynagrodzenia podstawowego, który wynosi odpowiednio dla:

- a. Przewodniczący Rady Nadzorczej – 100%,
- b. Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej oraz Sekretarz oraz Członkowie pełniący funkcję Przewodniczących Komitetów Rady – 25%,
- c. Członkowie Komitetów niepełniący funkcji Przewodniczących Komitetów Rady – 15%.

Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej za dany miesiąc wypłacane jest w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca.

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.

- 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, 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**, tj. premii rocznej przyznawanej przez Radę Nadzorczą w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego za dany okres z uwzględnieniem potencjałów premiowych. Premia dzielona jest na część nieodroczoną oraz odroczoną w przypadku której, okres odroczenia wynosi pięć lat od ustalenia wynagrodzenia zmiennego przez Radę Nadzorczą (a przypadku Prezesa Zarządu okres ten wynosi sześć lat. Premia roczna nieodroczone i odroczone dzielona jest na dwie części (z zaokrągleniem do liczby całkowitej instrumentu finansowego):
- co najmniej 50% w instrumentach finansowych, uprawniających do otrzymania środków pieniężnych, których wysokość uzależniona jest od wartości akcji ING Banku Śląskiego S.A.,
 - pozostała część w formie pieniężnej.

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 akcjach fantomowych stosuje się natomiast okres przetrzymania, w którym członek Zarządu nie może wykonać praw związanych z przyznanymi akcjami fantomowymi ING Banku Śląskiego S.A. Okres ten wynosi jeden rok od daty otrzymania akcji fantomowych. Wypłata środków pieniężnych członkom Zarządu następuje w terminie nie późniejszym niż 30 kwietnia kolejnego roku kalendarzowego.

Premia odroczone - gotówkowa i w formie instrumentów finansowych - jest przyznawana w kolejnych latach zgodnie ze schematem odroczenia.

3. Zestawienie dotyczące wysokości wynagrodzenia całkowitego za 2021 rok w podziale na składniki stanowi Załącznik 1 do Sprawozdania. Wynagrodzenie zasadnicze oraz inne korzyści stanowiące komponenty wynagrodzenia stałego podlegały wypłacie w 2021 roku. Wynagrodzenie zmienne ustalone za 2021 rok natomiast zostanie wypłacone w latach kolejnych:
- część nieodroczone w formie gotówki - w 2022 roku,
 - część nieodroczone w formie instrumentów finansowych - w 2023 roku,
 - części odroczone w formie gotówki - w latach 2023-2027 (2028 - w przypadku Prezesa Zarządu),
 - części odroczone w formie instrumentów finansowych - w latach 2024-2028 (2029 - 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.
- 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 poszczególnych:
 - a. Członków Rady Nadzorczej stanowi nie więcej 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 podąża 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 spełnienia 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 Zarząd – Pion CEO
- b. Wiceprezes Zarządu – Pion Klientów Detalicznych
- c. Wiceprezes Zarządu – Pion Klientów Biznesowych
- d. Wiceprezes Zarządu – Pion Wholesale Banking
- e. Wiceprezes Zarządu – Pion CIO
- f. 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 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.

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 odacza 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
nie przekracza 40 000 zł ani jednej trzeciej rocznego łącznego wynagrodzenia Członka Zarządu	brak odroczenia
od 40 001 zł do 0,5 mln euro*	40% podlega odroczeniu
powyżej 0,5 mln euro*	60% podlega odroczeniu

* równowartość wyrażona w złotych, według średniego kursu Narodowego Banku Polskiego z dnia 15 lutego roku ustalenia wynagrodzenia zmiennego (lub następnego dnia, w którym ogłaszany jest kurs)

Okres odroczenia wynosi pięć lat od ustalenia wynagrodzenia zmiennego przez Zarząd ING Banku Śląskiego S.A. lub Radę Nadzorcą. Przyznanie odroczonego wynagrodzenia zmiennego następuje corocznie w okresie pięciu lat, w pięciu równych częściach, o ile nie wystąpiły przesłanki do jego obniżenia lub niewypłacenia zgodnie z Rozdziałem V. 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:

- a. 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. Z 2019 r. Poz. 351, 1495, 1571, 1655 i 1680 oraz z 2020 r. Poz. 568)

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.



- Solver Sp. z o.o.
- ING Bank Hipoteczny 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

1. Warunki przyznania części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych

Premia roczna członka Zarządu Banku dzielona jest na dwie części (z zaokrągleniem do liczby całkowitej instrumentu finansowego) z czego co najmniej 50% w akcjach fantomowych, uprawniających do otrzymania środków pieniężnych, których wysokość uzależniona jest od wartości akcji ING Banku Śląskiego S.A. Liczbę akcji fantomowych ustala się zgodnie z poniższym wzorem:

$$n = z/c$$

gdzie:

- n oznacza liczbę akcji fantomowych; jeżeli ustalona liczba akcji nie będzie liczbą całkowitą, podlega zaokrągleniu w górę do najbliższej liczby całkowitej
- z oznacza wartość bazową premii rocznej Członka Zarządu (odroczonej lub/i nieodroczonej) podlegającą wypłacie w akcjach fantomowych
- 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 następującym po Okresie Oceny

przy czym w przypadku części:

- nieodroczonej - wyliczenie ma charakter bezwarunkowy,
- odroczonej - wyliczenie ma charakter wstępny i stanowi maksymalną liczbę akcji fantomowych, do których Członek Zarządu będzie mógł nabyć prawo. Liczba przyznanych akcji może ulec redukcji w przypadku zmniejszenia wartości bazowej premii rocznej zgodnie z zasadami korekty ryzyka ex ante i weryfikacji oceny z uwzględnieniem ryzyka ex post.

2. Warunki wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach finansowych

- 1) Po upływie każdego kolejnego roku kalendarzowego w danym Okresie Weryfikacji Oceny (odroczenia) dokonuje się wyliczenia ostatecznej liczby akcji fantomowych, wypłacanych jako premia roczna odroczone, do których Członek Zarządu będzie mógł nabyć prawo za dany rok. Na potrzeby tego wyliczenia przyjmuje się cenę akcji Banku



na takim samym poziomie jak przy wyliczeniu wstępnym (parametr „c” w powyższym wzorze).

- 2) Członkowie Zarządu najpóźniej do 30 kwietnia następnego roku otrzymują informację o liczbie przyznanych akcji fantomowych w części odroczonej i nieodroczonej premii rocznej.
- 3) Bank wypłaca środki pieniężne w wysokości wynikającej z przemnożenia liczby akcji fantomowych i ceny akcji Banku. 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 Banku po kursie zamknięcia na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A z okresu od 10 stycznia do 20 lutego w roku wypłaty

- 4) Do premii przyznanej w akcjach fantomowych stosuje się okres przetrzymania. Okres ten wynosi jeden rok od daty otrzymania akcji fantomowych. Wypłata środków pieniężnych Członkom Zarządu następuje w terminie nie późniejszym niż 30 kwietnia kolejnego roku kalendarzowego. Jeżeli data realizacji praw wynikających z przyznanych akcji fantomowych ING Banku Śląskiego S.A. przypada w okresie zamkniętym, realizacja następuje w pierwszym dniu roboczym przypadającym po zakończeniu tego okresu.
 - 5) Na podstawie weryfikacji ex post oceny może zostać ustalona nowa wartość bazowa premii rocznej, przy czym nie może być ona wyższa od wartości ustalonej po okresie oceny. Od nowej wartości bazowej odejmowana jest wartość premii już przyznanej w danym okresie premiowania. Kwota będąca wynikiem tego wyliczenia jest dzielona na równe części, których liczba odpowiada liczbie lat kalendarzowych okresu odroczenia, za które nie została jeszcze wypłacona odroczonej premia roczna w danym okresie premiowania (tj. bieżący rok i kolejne lata odroczenia). Obniżona wartość bazowa premii znajduje zastosowanie w bieżącym i kolejnych latach okresu odroczenia.
 - 6) 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 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, 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. ODSTĘPSTWA

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 przestąnek 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 2021 rok

Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzenie zasadnicze	Korzyści pieniężne ¹	Korzyści niepieniężne ²	Wynagrodzenie stałe	Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - akcje fantomowe		Wynagrodzenie zmienne odroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmienne odroczone - akcje fantomowe		Wynagrodzenie zmienne przyznane za 2021 rok ³	Stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego	Suma odroczonego wynagrodzenia zmiennego w gotówce na 31.12.2021 ⁴
							wartość	liczba		wartość	liczba			
Brunon Bartkiewicz Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A. (Przewodniczący Rady Nadzorczej do 30.06.2021)	01.01.2021 - 31.12.2021	2 514 000	430 656	13 977	2 958 633	452 479	452 782	1 642	678 719	678 621	2 461	2 262 600	76%	2 007 427
Joanna Erdman Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	01.01.2021 - 31.12.2021	1 348 800	202 320	33 086	1 584 206	355 953	356 269	1 292	237 302	237 421	861	1 186 944	75%	797 245
Marcin Giżycki Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	01.01.2021 - 31.12.2021	1 327 200	199 080	51 846	1 578 126	390 097	390 462	1 416	260 065	260 032	943	1 300 656	82%	818 771
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.	01.01.2021 - 31.12.2021	1 320 000	228 566	14 115	1 562 681	388 014	388 256	1 408	258 676	258 654	938	1 293 600	83%	825 045
Ewa Łuniewska Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	01.01.2021 - 31.12.2021	952 200	142 830	44 226	1 139 256	251 278	251 484	912	167 518	167 656	608	837 936	74%	167 518
Michał Mrozek	01.01.2021 - 31.12.2021	1 245 000	186 750	44 351	1 476 101	328 611	328 970	1 193	219 074	218 946	794	1 095 600	74%	76 775
Sławomir Soszyński	01.01.2021 - 31.12.2021	1 110 556	182 274	14 115	1 306 945	290 909	291 192	1 056	193 939	193 852	703	969 892	74%	181 304
Lorenzo Tassan-Bassut ⁵	01.01.2021 - 31.01.2021	99 389	-	61 333	160 722	15 940	16 269	59	10 626	10 479	38	53 314	33%	182 189
Alicja Żyła	01.09.2021 - 31.12.2021	310 423	43 164	8 458	362 045	75 830	76 107	276	50 554	50 738	184	253 229	70%	50 554
Razem		10 227 568	1 615 640	285 506	12 128 714	2 549 110	2 551 791	9 254	2 076 473	2 076 398	7 530	9 253 770		5 106 827

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, świadczenia należne w związku z realizacją oddelegowania międzynarodowego (w tym zakwaterowanie, ubezpieczenie medyczne oraz świadczenia dla członków rodziny np. pokrycie kosztów kształcenia dzieci) oraz inne świadczenia przyznane przez Radę Nadzorczą Banku

³Wynagrodzenie zmienne za 2021 rok, ustalone przez Radę Nadzorczą w oparciu o ocenę realizacji indywidualnych celów Członków Zarządu, podlega wypłacie począwszy od 2022 roku zgodnie z obowiązującym schematem odroczenia opisanym w Sprawozdaniu. Wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2021 roku za lata ubiegłe wyniosło: Brunon Bartkiewicz - 1,1 mln zł, Joanna Erdman - 0,8 mln zł, Marcin Giżycki - 0,7 mln zł, Bożena Graczyk - 0,7 mln zł, Michał Mrozek - 0,1 mln zł, Sławomir Soszyński - 0,3 mln zł, Lorenzo Tassan-Bassut - 0,2 mln zł.

⁴Kwota odroczonego wynagrodzenia obejmuje odroczonego część wynagrodzenia z lat 2017 - 2021, która będzie wypłacona po 31 grudnia 2021 r.

⁵Członek Zarządu realizujący ddelegowanie międzynarodowe. Wynagrodzenie zmienne przyznane w euro. W tabeli przeliczono wartość na złotówki wg kursu wymiany 1 EUR = 4,5091 PLN

Rada Nadzorcza**Wynagrodzenia należne członkom Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za 2021 rok**

Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzenie stałe	Inne świadczenia⁶
Aleksander Galos <i>Członek niezależny</i>	01.01.2021 - 31.12.2021	271 343	-
Aleksander Kutela (do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	01.01.2021 - 31.12.2021	205 367	-
Antoni Reczek (do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	01.01.2021 - 31.12.2021	317 988	5 168
Dorota Dobija <i>Członek niezależny</i>	29.11.2021 - 31.12.2021	20 631	-
Monika Marcinkowska <i>Członek niezależny</i>	29.11.2021 - 31.12.2022	18 634	-
Małgorzata Kołakowska <i>Członek zależny</i>	01.01.2021 - 31.12.2021	-	-
Michał Szczurek <i>Członek zależny</i>	01.01.2021 - 31.12.2021	-	-
Susan Poat (do 30.09.2021) <i>Członek zależny</i>	01.01.2021 - 30.09.2021	-	-
Remco Nieland <i>Członek zależny</i>	01.01.2021 - 31.12.2021	-	-
Razem		833 962	5 168

⁶Zwrot 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	2016	2017		2018		2019		2020		2021	
	kwota	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana
Zysk brutto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 578	1 859	18%	2 010	8%	2 217	10%	1 883	-15%	2 971	58%
Zysk brutto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 645	1 882	14%	2 031	8%	2 258	11%	1 912	-15%	3 015	58%
Zysk netto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 209	1 403	16%	1 524	9%	1 659	9%	1 338	-19%	2 308	73%
Zysk netto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 253	1 403	12%	1 524	9%	1 659	9%	1 338	-19%	2 308	73%
CI ¹ - solo ING Bank Śląski S.A.	48,6%	44,2%	-9%	43,6%	-1%	42,4%	-3%	44,0%	4%	43,3%	-2%
CI ¹ - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	48,5%	44,8%	-8%	44,5%	-1%	43,1%	-3%	44,3%	3%	43,2%	-3%
ROE ² - solo ING Bank Śląski S.A.	11,5%	12,6%	10%	12,4%	-2%	11,7%	-6%	7,7%	-34%	13,8%	79%
ROE ² - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	11,7%	12,7%	9%	12,5%	-2%	11,6%	-7%	7,6%	-34%	13,6%	79%
Średnioroczne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników ING Banku Śląskiego S.A. niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej	6 685	6 990	5%	7 565	8%	7 882	4%	8 409	7%	8 677	3%
Średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze oraz przyznane wynagrodzenie zmienne członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji /bez świadczeń dodatkowych/											
Kotakowska Małgorzata (do 31.03.2016)	275 415	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bartkiewicz Brunon (od 19.04.2016)	392 700	353 296	-10%	277 803	-21%	377 494	36%	343 580	-9%	398 050	16%
Bolesławski Michał (do 31.12.2020)	208 894	188 460	-10%	187 135	-1%	212 026	13%	190 361	-10%	-	-
Boda Mirosław (do 31.05.2017)	189 520	172 051	-9%	-	-	-	-	-	-	-	-
Kesler Justyna (do 31.12.2018)	191 520	174 717	-9%	159 708	-9%	-	-	-	-	-	-
Erdman Joanna (od 01.04.2013)	176 558	181 276	3%	181 700	0%	202 320	11%	184 336	-9%	211 312	15%
Julia Vilar Ignacio (do 30.04.2016)	194 361	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Giżycki Marcin (od 01.08.2016) ³	197 860	150 461	-24%	149 372	-1%	191 568	28%	190 423	-1%	218 988	15%
Roesink Patrick (od 01.07.2015 do 31.03.2020)	132 605	125 587	-5%	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%
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%
Mrozek Michał (od 01.07.2020)	-	-	-	-	-	-	-	164 000	0%	195 050	19%
Łuniewska Ewa (od 01.01.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	149 178	-
Żyła Alicja (od 01.09.2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	140 913	-
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>	24 719	26 555	7%	27 120	2%	28 560	5%	29 040	2%	28 908	0%
Aleksander Galas (od 10.04.2014) <i>Członek niezależny</i>	14 119	16 385	16%	19 610	20%	21 420	9%	21 780	2%	22 612	4%
Aleksander Kutela (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	14 119	14 523	3%	17 077	18%	18 445	8%	18 755	2%	18 670	0%
Dorota Dobija (od 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18 755	-
Monika Marcinkowska (od 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16 940	-
Diederik van Wassenaer (od 31.03.2015 do 31.03.2016) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Brunon Bartkiewicz (do 04.03.2016) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Roland Boekhout (do 15.03.2017) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Christopher Steane (od 31.03.2016 do 05.04.2018) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Małgorzata Kotakowska (od 01.04.2016) <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) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹ CI - (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 w tym wynagrodzenie należne z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie ING Securities 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 zaferowanych instrumentów finansowych

Imię i nazwisko	Liczba akcji fantomowych - 01.01.2021 (prawa odroczone) ¹	Liczba akcji fantomowych, co do których zostały nabyte uprawnienia na podstawie weryfikacji oceny i ryzyka ex post - za lata ubiegłe, tj. 2017-2018 oraz 2020 (część nieodroczone)	Liczba akcji fantomowych przyznanych za 2021 rok		Liczba akcji fantomowych, do których prawa będą nabywane po 31 grudnia 2021 r. ²
			Liczba akcji fantomowych nieodroczone	Liczba akcji fantomowych odroczone	
Brunon Bartkiewicz Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A. (Przewodniczący Rady Nadzorczej do 30.06.2021)	9 814	2 950	1 642	2 461	10 967
Joanna Erdman Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A., ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	4 995	2 072	1 292	861	5 076
Marcin Giżycki Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.	5 129	2 196	1 416	943	5 292
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.	5 043	2 070	1 408	938	5 319
Ewa Łuniewska (od 01.01.2021) Przewodniczący Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A. oraz ING Lease (Polska) Sp. z o.o.	-	-	912	608	1 520
Michał Mrozek	1 116	670	1 193	794	2 433
Sławomir Soszyński	2 221	1 205	1 056	703	2 775
Lorenzo Tassan-Bassut (do 31.01.2021)	1 344	486	59	38	955
Alicja Żyła (od 01.09.2021)	-	-	276	184	460
Razem	29 662	11 649	9 254	7 530	34 797

¹Liczba akcji fantomowych obejmuje akcje fantomowe odroczone i nieodroczone ustalone w ramach wynagrodzenia zmiennego za 2020 rok²Liczba akcji fantomowych obejmuje akcje fantomowe odroczone i nieodroczone ustalone w ramach wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok