

Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. za rok 2024

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 PRYZNAWANE 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 2024 ROK		
ZAŁĄCZNIK 2 – LICZBA PRYZNANYCH LUB ZAOFEROWANYCH INSTRUMENTÓW FINANSOWYCH		
ZAŁĄCZNIK 3 – OPIS KATEGORII I GRUP CELÓW		
ZAŁĄCZNIK 4 – KRYTERIA ILOŚCIOWE I JAKOŚCIOWE PRYZNAWANIA ZMIENNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA CZŁONKOM ZARZĄDU BANKU W 2024 ROKU		
ZAŁĄCZNIK 5 – 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.

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 2024 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 203/XX/2023 z dnia 1 grudnia 2023 roku. Główne modyfikacje zapisów tej regulacji dotyczyły:
 - 1) zmian w procesie Step Up Performance Management, które obejmowały:
 - a) redukcję kategorii celów z trzech do dwóch – kategoria *Wyzwania* została usunięta z zestawu celów członków Zarządu, a *Pomarańczowy Kod* został zamieniony na *Pomarańczowe Zachowania*,
 - b) rozszerzenie skali ocen z trzech do pięciu stopni wraz z doprecyzowaniem opisów poszczególnych poziomów ocen,
 - 2) zmiany w wysokości raty leasingowej samochodów służbowych oraz wysokości ekwiwalentu, które spowodowane były wzrostem cen samochodów, ubezpieczeń i serwisu samochodów,
 - 3) zmiany terminu wypłaty premii odroczonej w gotówce dla byłych Członków Zarządu - po dokonaniu oceny przez Radę Nadzorczą;
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 11 kwietnia 2024 r. Główna zmiana polegała na podwyższeniu kwoty wynagrodzenia podstawowego z 13.300 zł do 16.600 zł miesięcznie.

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. uzupełniające 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 – 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.

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 2024 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,
- 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 2024 roku ujęto w kolumnach 4-5 zestawienia w Załączniku 1.

- 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 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 2024 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 9-10 oraz 12-13 zestawienia w Załączniku 1),
- pozostała część w formie pieniężnej (kolumny 8 oraz 11 zestawienia w Załączniku 1).

Rozliczenie przyznanych lub zaoferowanych 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 dotychczasowe 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 2024 roku po raz drugi przyznano akcje własne w ramach rozliczenia premii należnej w instrumentach finansowych:

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

W wyniku przeprowadzonych transakcji nabycia akcji własnych na rynku regulowanym 9584 akcje własne zostały przekazane na indywidualne rachunki maklerskie Członków Zarządu Banku (kolumna 4 zestawienia w Załączniku 2).

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. Szczegółowa informacja o liczbie akcji fantomowych, co do których zostały nabyte uprawnienia w 2024 roku zawiera kolumna 3 zestawienia w Załączniku 2.

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 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.

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 2024 rok w podziale na składniki stanowi Załącznik 1 do Sprawozdania. Wynagrodzenie zasadnicze oraz inne korzyści stanowiące komponenty wynagrodzenia stałego podlegały wypłacie w 2024 roku.

Wynagrodzenie zmienne ustalone za 2024 rok zostanie natomiast wypłacone w latach kolejnych:

- część nieodroczone w formie gotówki – w 2025 roku,
- część nieodroczone w formie instrumentów finansowych – w 2026 roku,
- części odroczone w formie gotówki – w latach 2026–2030 (2031 – w przypadku Prezesa Zarządu),
- części odroczone w formie instrumentów finansowych – w latach 2027–2031 (2032 – 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 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 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 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

oraz innych członków Zarządu wskazanych przez członka Zarządu odpowiadającego za obszar ryzyka.

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:

- Wyniki Pracy** – o wadze 60%, które odnoszą się do priorytetów biznesowych w ramach pełnionych ról,
- 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 2024 rok wraz z komentarzem dotyczącym ich wykonania.

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 premiovych. 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 premiovym:

Liczba punktów premiovych		
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 – szczególnie w sekcji 3 poniżej (Wymogi ryzyka ustalone dla Członków

Zarządu niepełniących funkcji kontrolnych). Wartość bazowa premii podlega weryfikacji w okresie odroczenia.

Poziom realizacji celów o charakterze ilościowym oraz jakościowym Członków Zarządu w 2024 roku wraz z danymi o naliczonej liczbie punktów premiowych oraz ustalonym procencie premii ilustruje tabela w Załączniku 4.

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 odracza wynagrodzenia zmienne Członków Zarządu zgodnie z tabelą poniżej.

KWOTA WYNAGRODZENIA ZMIENNEGO		Prezes Zarządu	Wiceprezesi 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 5 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 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.

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

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):

- 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,
- 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:

- nieodroczonej - wyliczenie ma charakter bezwarunkowy,
- 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 w Załączniku 2 liczbę instrumentów finansowych ujęto oddzielnie dla akcji fantomowych (kolumna 3) oraz akcji własnych (kolumna 4).

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 pomnożenia 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. ODSZCZEPSTWA

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 2024 rok (w PLN)															
Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzenie zasadnicze	Korzyści pieniężne ¹	Korzyści niepieniężne ²	Wynagrodzenie stałe	Naliczony % wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia zasadniczego	Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmienne nieodroczone - instrument finansowy ³		Wynagrodzenie zmienne odroczone - gotówka	Wynagrodzenie zmienne odroczone - instrument finansowy ³		Wynagrodzenie zmienne przyznane za 2024 rok ⁴	Stosunek wynagrodzenia zmiennego do stałego	Suma wynagrodzenia zmiennego w gotówce na 31.12.2024 ⁵
								wartość	liczba		wartość	liczba			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Brunon Bartkiewicz <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	3 009 600	523 773	16 147	3 549 520	97,0%	583 886	584 080	2 086	875 828	876 120	3 129	2 919 914	82%	2 897 631
Joanna Erdman <i>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.</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	1 642 188	246 328	63 871	1 952 387	88,0%	289 584	289 800	1 035	434 376	434 280	1 551	1 448 040	74%	1 171 713
Marcin Giżycki <i>Przewodniczący Rady Nadzorczej spółki Nowe Usługi S.A., Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	1 619 400	242 910	85 505	1 947 815	98,0%	317 397	317 520	1 134	476 095	476 000	1 700	1 587 012	81%	1 270 206
Bożena Graczyk <i>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. oraz ING Usługi dla Biznesu S.A.</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	1 656 900	280 148	29 988	1 967 036	92,7%	307 216	307 440	1 098	460 823	460 600	1 645	1 536 079	78%	1 290 689
Ewa Łuniewska <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o. oraz ING Usługi dla Biznesu S.A., Członkini Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	1 473 900	221 085	73 631	1 768 616	92,7%	273 177	273 560	977	409 766	409 920	1 464	1 366 423	77%	893 405
Michał Mrozek <i>Członek Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	1 537 319	230 020	52 056	1 819 395	50,7%	233 629	234 080	836	155 753	155 680	556	779 142	43%	885 583
Sławomir Soszyński	01.01.2024 - 31.12.2024	1 448 853	236 377	29 292	1 714 521	92,7%	268 426	268 800	960	402 639	402 640	1 438	1 342 505	78%	913 529
Alicja Żyła <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	1 417 400	211 035	57 136	1 685 571	92,7%	263 011	263 200	940	394 516	394 800	1 410	1 315 527	78%	766 051
Razem		13 805 560	2 191 676	407 626	16 404 862		2 536 324,67	2 538 480	9 066	3 609 796	3 610 040	12 893	12 294 641		10 088 807

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.

⁴Wynagrodzenie zmienne za 2024 rok, ustalone przez Radę Nadzorczą w oparciu o ocenę realizacji indywidualnych celów Członków Zarządu, podlega wypłacie poczynwszy od 2025 roku zgodnie z obowiązującym schematem odroczenia opisanym w Sprawozdaniu.
Wynagrodzenie zmienne wypłacone w 2024 roku za lata ubiegłe (gotówka i wartość pieniężna akcji fantomowych) wyniosło: Brunon Bartkiewicz - 1,8 mln zł, Joanna Erdman - 1,0 mln zł, Marcin Giżycki - 1,0 mln zł, Bożena Graczyk - 1,1 mln zł, Ewa Łuniewska - 0,7 mln zł, Michał Mrozek - 0,7 mln zł, Sławomir Soszyński - 0,8 mln zł, Alicja Żyła - 0,5 mln zł.

⁵Kwota odroczonego wynagrodzenia obejmuje odroczoną część wynagrodzenia z lat 2018 - 2023, która będzie wypłacona po 31 grudnia 2024 r.

Rada Nadzorcza

Wynagrodzenia należne członkom Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za 2024 rok (w PLN)			
Imię i nazwisko	Okres od – do	Wynagrodzenie stałe	Inne świadczenia ⁶
Aleksander Galos <i>Członek niezależny</i>	01.01.2024 - 11.04.2024	101 175,00	2 582,85
Dorota Dobija <i>Członkini niezależna</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	291 710,00	5 309,03
Monika Marcinkowska <i>Członkini niezależna</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	414 540,00	9 460,72
Katarzyna Zajdel-Kurowska <i>Członkini niezależna</i>	01.01.2024 - 29.02.2024	34 580,00	2 950,77
Aneta Hryckiewicz-Gontarczyk <i>Członkini niezależna</i>	11.04.2024 - 31.12.2024	201 413,33	4 298,49
Arkadiusz Krasowski <i>Członek niezależny</i>	11.04.2024 - 31.12.2024	201 413,33	-
Małgorzata Kołakowska <i>Członek zależny</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	-	-
Michał Szczurek <i>Członek zależny</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	-	-
Stephen Creese <i>Członek zależny</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	-	-
Hans De Munck <i>Członek zależny</i>	01.01.2024 - 31.12.2024	-	-
Serge Offers <i>Członek zależny</i>	11.04.2024 - 31.12.2024	-	-
Razem		1 244 832	24 601,86

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

Załącznik 2

Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych						
Imię i nazwisko	Liczba instrumentów finansowych - 01.01.2024 (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- 2022	Liczba akcji własnych za 2023 (część nieodroczone) i 2022 rok, które zostały przekazane na rachunki maklerskie członków Zarządu w 2024 roku (okres przetrzymania kończy się w 2025 roku)	Liczba instrumentów finansowych ² przyznanych za 2024 rok		Liczba instrumentów finansowych, do których prawa będą nabywane po 31 grudnia 2024 r. ³
				Liczba instrumentów finansowych nieodroczonej	Liczba instrumentów finansowych odroczonej	
1	2	3	4	5	6	7
Brunon Bartkiewicz <i>Członek Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	13 424	2 216	1 989	2 086	3 129	14 434
Joanna Erdman <i>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.</i>	5 300	977	1 076	1 035	1 551	5 833
Marcin Giżycki <i>Przewodniczący Rady Nadzorczej spółki Nowe Usługi S.A., Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej ING Banku Hipotecznego S.A.</i>	5 692	1 046	1 147	1 134	1 700	6 333
Bożena Graczyk <i>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. oraz ING Usługi dla Biznesu S.A.</i>	5 932	1 052	1 227	1 098	1 645	6 396
Ewa Łuniewska <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej ING Commercial Finance S.A., ING Lease (Polska) Sp. z o.o. oraz ING Usługi dla Biznesu S.A. Członkini Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	3 821	222	1 464	977	1 464	4 576
Michał Mrozek <i>Członek Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	4 750	427	1 162	836	556	4 553
Sławomir Soszyński	4 198	577	1 316	960	1 438	4 703
Alicja Żyła <i>Przewodnicząca Rady Nadzorczej SAIO S.A.</i>	3 108	132	1 282	940	1 410	4 044
Razem	46 225	6 649	10 663	9 066	12 893	50 872

¹Liczba instrumentów finansowych obejmuje nieodroczone i odroczone akcje zwykłe ING Banku Śląskiego S.A. (za okres 01.07.2022-31.12.2022 oraz za 2023 rok) oraz akcje fantomowe z lat 2017 - 2022. Szczegóły dotyczące zmiany instrumentu finansowego przyznawanego w ramach wynagrodzenia zmiennego zostały zawarte w Sprawozdaniu.

² 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.

³Liczba instrumentów finansowych nieodroczonej i odroczonej z kolumny nr 2 pomniejszona o liczbę instrumentów z kolumny 3 i powiększona o liczbę instrumentów z kolumn 4, 5 i 6.

Wyniki Pracy 60% wagi	€ Wyniki finansowe			
	GŁÓWNE CELE 2024 Wyniki całego Banku: zysk przed opodatkowaniem, ROE, koszty operacyjne, zarządzanie etatami Wyniki zarządzanego obszaru: zysk przed opodatkowaniem, ROE, koszty operacyjne, zarządzanie etatami			
	Klient	Ryzyko	Strategia	Środowisko (ESG)
	GŁÓWNE CELE 2024 - kontynuacja wzrostu liczby klientów „primary” - utrzymanie wysokiego poziomu satysfakcji klientów - wzmocnienie zdalnych kanałów kontaktu z klientami	GŁÓWNE CELE 2024 - utrzymanie ryzyka finansowego w ramach apetytu na ryzyko, niefinansowego i procesów KYC w ramach uzgodnionego apetytu na ryzyko - zapewnienie zgodności regulacyjnej	GŁÓWNE CELE 2024 - realizacja strategii digitalizacji, - stały wzrost poziomu STP (straight-through-processing) we wszystkich stosownych obszarach - budowanie alternatywnych form kontaktów z klientem w stosunku do kontaktu telefonicznego - przebudowa technologiczna	GŁÓWNE CELE 2024 - rozwój oferty pro-ekologicznych produktów, w tym kredytowych, - działania zmierzające do osiągnięcia zerowej emisyjności netto, - wzmacnianie równowagi płci na stanowiskach liderских - zapewnienie zdrowia organizacyjnego w priorytetowych obszarach: jasność strategii, jasność roli, dyscyplina organizacyjna oraz orientacja na kliencie
	REALIZACJA CELÓW 2024: - W minionym roku konsekwentnie realizowaliśmy strategię wzrostu liczby klientów „primary”. Osiągnęliśmy znakomite rezultaty, przewyższające nasze plany, zarówno w obszarze klientów detalicznych jak i biznesowych. Jednocześnie wzrost liczby klientów detalicznych posiadających więcej niż 3 produkty bankowe był zgodny z założeniami. - Utrzymaliśmy najwyższy poziom satysfakcji klientów, mierzonej wskaźnikiem NPS (Net Promotor Score) na poziomie #1. Świadczy to o pogłębianiu relacji z klientami, dla których stajemy się bankiem odpowiadającym na ich różne potrzeby finansowe. - Portfel klientowski w obszarze Wholesale Banking również wzrósł ponad założony target. Wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu rynku zwiększyliśmy naszą obecność w obszarze CMA w Polsce. Oceny naszych dotychczasowych klientów wskazują na bardzo dobrą współpracę oraz profesjonalizm zespołu. W 2024 podpisaliśmy szereg wyjątkowych umów i transakcji – m.in pierwsza transakcja w Polsce dla sektora obronnego (i jedna z pierwszych w Grupie ING).	REALIZACJA CELÓW 2024: - Niezależnie od trendów rynkowych, zarządzanie ryzykiem w Banku pozostało na wysokim poziomie, a limity ryzyka finansowego i niefinansowego dotrzymane. - Wdrożyliśmy rozporządzenie CRR3, wymogi EBA w obszarze IRRBB i CSRRB, Rekomendacji A i G) - Kluczowe było dla nas utrzymanie wystarczającej płynności w celu zapewnienia bezpiecznej i należytej działalności w normalnych i skrajnych warunkach rynkowych, w tym także zapewnienie odpowiedniego poziomu jakości portfela kredytowego. Przeprowadziliśmy szereg działań uwzględniających oczekiwania ostrożnościowe oraz apetyt na ryzyko. - W centrum zainteresowań niezmiennie pozostaje nasz klient i jego bezpieczeństwo, dlatego prowadziliśmy akcje uświadamiające, zmienialiśmy nasze procesy, procedury oraz mechanizmy kontrolne ograniczające straty klientów z tytułu fraudów. - W obszarach modelowych m.in. rozwijaliśmy podejście do zarządzania ryzykiem modeli dla modeli data science, ze szczególnym uwzględnieniem modeli GenAI.	REALIZACJA CELÓW 2024: - W 2024 kontynuowaliśmy prace nad digitalizacją procesów sprzedaży i obsługi klientów. Główny nacisk kładliśmy na rozwój bankowości mobilnej. Zwiększyliśmy również wykorzystanie digitalowych form obsługi klienta w Contact Centre. Liczba interakcji klientów została zredukowana - wskaźnik częstotliwości kontaktów klientów spadł o 24%. Osiągnęliśmy bardzo dobre wyniki w zakresie adopcji czatów w kanałach digital oraz automatyzacji czatów. - Poprawiliśmy nasz poziom STP (straight-trough-processing) dla kluczowych procesów z obszaru onboardingu klientów, kredytowania i odnowień CDD zarówno w segmencie klientów indywidualnych, jak i biznesowych. - W 2024 roku osiągnęliśmy znaczny postęp w migracji aplikacji i usług biznesowych do chmury publicznej. Jednocześnie usługi w chmurze zostały zaktualizowane i pomyślnie przeszliśmy transformację kluczowych systemów, zwiększając skalowalność i niezawodność stosowanych technologii.	REALIZACJA CELÓW 2024: - Zwiększenie sprzedaży i udziału w portfelu pożyczek i kredytów, których celem jest finansowanie nieruchomości niskoemisyjnych lub poprawa efektywności energetycznej starych budynków. Sukcesywnie ograniczaliśmy liczbę kredytów finansujących nieruchomości wysokoemisyjne. Zrealizowaliśmy te cele na maksymalnym poziomie. - Wraz z ING DiBa oraz KUKE S.A. podjęliśmy współpracę odnośnie finansowania zielonej transformacji i eksportu. - Wspieramy rozwój farm wiatrowych na Bałtyku oraz uważnie przyglądamy się sektorowi energii atomowej w Polsce. - Jako ING ograniczamy ślad węglowy w działalności własnej – w 2024 roku nastąpił spadek emisji CO2 o ponad 13%. - W ramach działań Diversity&Inclusion systematycznie podnosimy udział kobiet zatrudnionych na stanowiskach od 19 kategorii zaszerogowania – w 2024 roku zrealizowaliśmy to zadanie ponad założony target. - W ubiegłym roku utrzymaliśmy wysoki poziom zdrowia organizacji. W ostatnim badaniu Organisational Health Index Pulse udział wzięło aż 84% naszych pracowników.
Pomarańczowe Zachowania 40% wagi	Indywidualnie definiowane cele 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 oraz efektywność realizacji celów ustalonych w Wynikach Pracy.			

Załącznik 4

Kryteria ilościowe i jakościowe przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia
Członkom Zarządu Banku

2024 rok				Brunon Bartkiewicz (CEO)		Bożena Graczyk (CFO)		Joanna Erdman (CRO)		Michał Mrozek (Wholesale Banking)			
		Poziom docelowy	Wykonanie	Waga	Wykonanie w skali 1-5 (5-max)	Wynik punkty	Wykonanie w skali 1-5 (5-max)	Wynik punkty	Wykonanie w skali 1-5 (5-max)	Wynik punkty	Wykonanie w skali 1-5 (5-max)	Wynik punkty	
Wyniki Pracy	Finansowe	TOTAL BANK											
		Profit before tax (mln)	4249	4664		5		5		nie dotyczy		5	
		Return on equity	23%	26,7%		5		5		nie dotyczy		5	
		Operational expenses (mln)	3502	3489		3		3		nie dotyczy		nie dotyczy	
		Manage total FTE				5		5		nie dotyczy		nie dotyczy	
		LINIA BIZNESOWA			60,0	nie dotyczy	66,0	nie dotyczy	66,0	nie dotyczy	60,0	1,9	48,0
	Niefinansowe	Customers	Cele niefinansowe wyznaczane są w ramach obszarów zgodnych ze strategią ING w danym roku		4,6		4,6		nie dotyczy		3,8		
		Risk			4		4		4		3,7		
		Strategy			4,5		4,5		4		3		
		Environmental, Social & People			4,5		4,2		4		4,4		
Pomarańczowe Zachowania		Cele indywidualne, odnoszące się do sposobu, w jaki wykonywane są zadania i wspierające ich realizację		40,0	4	44,0	3,3	40,0	3	40,0	3,3	40,0	
% wynagrodzenia zmiennego przyznany przez Radę Nadzorczą						97,0%	92,7%		88,0%		50,7%		

Załącznik 4

Kryteria ilościowe i jakościowe przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia Członkom Zarządu Banku													
2024 rok					Marcin Giżycki (Retail Banking)		Ewa Łuniewska (Business Banking)		Alicja Żyła (COO)		Sławomir Soszyński (CIO)		
		Poziom docelowy	Wykonanie	Waga	Wykonanie w skali 1-5 (5-max)	Wynik punkty	Wykonanie w skali 1-5 (5-max)	Wynik punkty	Wykonanie w skali 1-5 (5-max)	Wynik punkty	Wykonanie w skali 1-5 (5-max)	Wynik punkty	
Wyniki Pracy	Finansowe	TOTAL BANK											
		Profit before tax (mln)	4249	4664		5		5		5		5	
		Return on equity	23%	26,7%		5		5		5		5	
		Operational expenses (mln)	3502	3489		nie dotyczy		nie dotyczy		nie dotyczy		nie dotyczy	
		Manage total FTE				nie dotyczy		nie dotyczy		nie dotyczy		nie dotyczy	
		LINIA BIZNESOWA			60,0	5	72,0	3,8	66,0	3,1	66,0	5	66,0
	Niefinansowe	Customers				4		3,8		nie dotyczy		4	
		Risk	Cele niefinansowe wyznaczane są w ramach obszarów zgodnych ze strategią ING w danym roku			nie dotyczy		nie dotyczy		3,4		3,7	
		Strategy				3,5		3,7		4,2		4,7	
		Environmental, Social & People				4,3		4,3		4,5		4	
Pomarańczowe Zachowania													
Cele indywidualne, odnoszące się do sposobu, w jaki wykonywane są zadania i wspierające ich realizację		40,0		3	40,0	3	40,0	3	40,0	3	40,0		
% wynagrodzenia zmiennego przyznany przez Radę Nadzorczą						98,0%	92,7%		92,7%		92,7%		

Załącznik 5

Zmiany wynagrodzeń pracowników oraz członków Zarządu i Rady Nadzorczej w okresie 5 lat											
Dane dotyczące wyników i wynagrodzeń	2019	2020		2021		2022		2023		2024	
	kwota	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana	kwota	zmiana
Zysk brutto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	2 217	1 883	-15%	2 971	58%	2 375	-20%	5 659	138%	5 490	-3%
Zysk brutto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	2 258	1 912	-15%	3 015	58%	2 403	-20%	5 720	138%	5 545	-3%
Zysk netto (w mln PLN) - solo ING Bank Śląski S.A.	1 659	1 338	-19%	2 308	73%	1 714	-26%	4 441	159%	4 369	-2%
Zysk netto (w mln PLN) - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	1 659	1 338	-19%	2 308	73%	1 714	-26%	4 441	159%	4 369	-2%
C/I ¹ - solo ING Bank Śląski S.A.	50,2%	52,1%	4%	50,3%	-3%	55,3%	10%	40,0%	-28%	41,0%	2%
C/I ¹ - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	50,6%	52,1%	3%	50,9%	-2%	55,5%	9%	40,7%	-27%	41,7%	2%
ROE ² - solo ING Bank Śląski S.A.	11,7%	7,7%	-34%	13,8%	79%	17,8%	29%	34,1%	92%	26,9%	-21%
ROE ² - total Grupa kapitałowa ING Banku Śląskiego S.A.	11,6%	7,6%	-34%	13,6%	79%	17,4%	28%	33,9%	95%	26,7%	-21%
Średnioroczne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników ING Banku Śląskiego S.A. niebędących członkami zarządu ani rady nadzorczej (w PLN)	7 882	8 409	7%	8 677	3%	10 018	15%	11 586	16%	12 809	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)											
Bartkiewicz Brunon (od 19.04.2016)	377 494	343 580	-9%	398 050	16%	384 850	-3%	426 825	11%	494 126	16%
Bolesławski Michał (do 31.12.2020)	212 026	190 361	-10%	-	-	-	-	-	-	-	-
Erdman Joanna (od 01.04.2013)	202 320	184 336	-9%	211 312	15%	206 486	-2%	232 290	12%	257 795	11%
Giżycki Marcin (od 01.08.2016)	191 568	190 423	-1%	218 988	15%	210 218	-4%	237 062	13%	267 201	13%
Roesink Patrick (od 01.07.2015 do 31.03.2020)	131 558	127 838	-3%	-	-	-	-	-	-	-	-
Graczyk Bożena (od 01.06.2017)	205 370	186 296	-9%	217 800	17%	216 200	-1%	244 138	13%	266 082	9%
Tasson-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%	197 370	15%	232 550	18%
Mrozek Michał (od 01.07.2020)	-	164 000	0%	195 050	19%	199 583	2%	233 071	17%	193 078	-17%
Łuniewska Ewa (od 01.01.2021)	-	-	-	149 178	-	177 729	19%	209 701	18%	236 694	13%
Żyła Alicja (od 01.09.2021)	-	-	-	140 913	-	162 870	16%	191 520	18%	227 877	19%
Średnie miesięczne wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. za okres pełnienia funkcji (w PLN)											
Antoni Reczek (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	28 560	29 040	2%	28 908	0%	-	-	-	-		
Aleksander Galos (od 10.04.2014 do 11.04.2024) ³ <i>Członek niezależny</i>	21 420	21 780	2%	22 612	4%	33 099	46%	31 619	-4%	30 052	-5%
Aleksander Kutela (od 10.04.2014 do 29.11.2021) <i>Członek niezależny</i>	18 445	18 755	2%	18 670	0%	-	-	-	-	-	-
Dorota Dobija (od 29.11.2021) ³ <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	18 755	-	20 119	7%	20 615	2%	24 309	18%
Monika Marcinkowska (od 29.11.2021) ³ <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	16 940	-	18 172	7%	18 620	2%	34 545	86%
Katarzyna Zajdel-Kurowska (od 26.04.2023 do 29.02.2024) <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	-	-	-	-	16 744	-	17 290	3%
Aneta Hryckiewicz-Gontarczyk (od 11.04.2024) <i>Członkini niezależna</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23 240	-
Arkadiusz Krasowski (od 11.04.2024) <i>Członek niezależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23 240	-
Christopher Steane (od 31.03.2016 do 05.04.2018) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Małgorzata Kołakowska (od 01.04.2016) <i>Członkini zależna</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>Członkini zależna</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remco Nieland (od 01.05.2020 do 07.04.2022) <i>Członek zależny</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stephen Creese (od 29.11.2021) <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>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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 zmiany wynagrodzenia spowodowane były wzrostem wynagrodzenia podstawowego oraz zmianą funkcji pełnionych przez członków niezależnych w Radzie Nadzorczej Banku (w 2024 roku Walne Zgromadzenie ING Banku Śląskiego powołało Radę Nadzorczą na nową wspólną kadencję; jednocześnie dokonano zmian w podziale funkcji w Radzie Nadzorczej i jej komitetach, m.in. M. Marcinkowska objęła funkcję Przewodniczącej Rady Nadzorczej w 2024 roku, zastępując A. Galosą)

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 obrachunkowy 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 obrachunkowym za lata ubiegłe.

Raport roczny zawiera również dane o wartości pozostałych korzyści.