

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej  
z dnia 5 marca 2026 roku

**Sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania  
w ING Banku Śląskim S.A. w roku 2025**

Podstawą do dokonania oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w ING Banku Śląskim S.A. jest pkt 3 § 28 *Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych*.

W ING Banku Śląskim S.A. główne zasady polityki wynagradzania zostały sformułowane w funkcjonującej od 2017 roku *Polityce 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.

Doprecyzowanie zasad wynikających z Polityki znajdujemy w pozostałych regulacjach funkcjonujących w ING Banku Śląskim S.A., które odnoszą się do polityki wynagradzania:

- 1) Polityka zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.
- 2) Polityka wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.
- 3) Regulamin wynagradzania członków Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.
- 4) 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.

I. ZASADY KSZTAŁTOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W ING BANKU ŚLĄSKIM S.A.

1. W roku 2025 Polityka nie uległa zmianie w stosunku do roku ubiegłego. Niezmiennie polityka wspierała realizację strategii biznesowej oraz długoterminowe interesy Banku i jego klientów w tym strategię zrównoważonego rozwoju oraz społeczną odpowiedzialność biznesu, co znalazło odzwierciedlenie w celach wyznaczanych pracownikom na dany rok.
2. W odniesieniu do wynagrodzeń członków organów Banku - Rady Nadzorczej i Zarządu kontynuowano dotychczasową politykę wsparcia kwestii zrównoważonego rozwoju banku, rozumianego jako działania w istotnych dla społeczeństwa i gospodarki obszarach oraz odpowiedzialność i troskę o efekty tych działań, który stanowi nieodłączny element strategii biznesowej. Szczegóły odnoszące się do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A. znajdują się w Sprawozdaniu sporządzanym zgodnie z przepisami art. 90g ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz spółki publicznej.



## II. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. W roku 2025 nie zmieniło się podejście do składników wynagrodzenia, które podzielone jest na część stałą i zmienną. Wynagrodzenie stałe stanowi na tyle dużą część wynagrodzenia całkowitego, że pozwala ono na prowadzenie w pełni elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym daje możliwość zmniejszenia lub nieprzyznania w ogóle wynagrodzenia zmiennego.
2. Wynagrodzenie zmienne to wszelkie formy wynagradzania i innych świadczeń przekazywanych w zamian za osiągnięte wyniki.

W skład wynagrodzenia zmiennego wchodzi premia roczna, która dla każdego pracownika jest ustalana na podstawie oceny zrównoważonych i dostosowanych do ryzyka wyników z uwzględnieniem kryteriów ilościowych i jakościowych. W ramach wynagrodzenia zmiennego pracownicy mogą również otrzymać dodatkowo indywidualną nagrodę pieniężną, której celem jest uznanie i docenienie pracowników osiągających ponadprzeciętne wyniki w pracy oraz odznaczających się szczególnym potencjałem.

3. Dla grupy pracowników zajmujących stanowiska mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku obowiązują odrębne zasady dotyczące wynagrodzeń zmiennych określone w *Polityce zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.* Polityka ta określa składniki wynagrodzenia zmiennego, jakie mogą być przyznawane Identified Staff oraz zasady wypłaty tego wynagrodzenia.

Do najważniejszych z nich należą:

- 1) do oceny indywidualnych efektów pracy stosuje się kryteria finansowe i niefinansowe oraz kryteria skorygowane o ryzyko, przy czym kryteria niefinansowe stanowią minimum 50% wszystkich celów z wyłączeniem osób odpowiedzialnych za funkcje kontrolne,
- 2) dla osób odpowiedzialnych za funkcje kontrolne nie stosuje się kryteriów finansowych. Cele dla tych osób wynikają z pełnionych przez nie funkcji i nie są powiązane z wynikami uzyskiwanymi w kontrolowanych przez nie obszarach,
- 3) odroczenie części wynagrodzenia zmiennego, która rozliczana jest w pięciu częściach w okresie weryfikacji efektów pracy, by ocenić wpływ działań pracowników na długoterminowe wyniki Banku,
- 4) przyznanie części wynagrodzenia zmiennego (co najmniej 50%) w instrumentach finansowych, przy czym od 1 lipca 2022 podstawowym instrumentem stała się akcja własna (wcześniej akcja fantomowa),
- 5) 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 Identified Staff w roli Risk Taker*. Procedura umożliwia członkowi Zarządu odpowiedzialnemu za obszar ryzyka podjęcie decyzji o zastosowaniu wskaźnika korekty wynagrodzenia zmiennego. Zgodnie z wymogami każdy Identified Staff w roli Risk Taker w Banku 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.



4. Świadczenia dodatkowe w ramach polityki wynagradzania Banku obejmują pakiet benefitów i działań wellbingowych skupionych wokół czterech filarów: Zdrowie, Aktywność, Energia i Finanse.

### III. NADZÓR NAD POLITYKĄ WYNAGRADZANIA

1. Nadzór nad przestrzeganiem polityki wynagradzania w Banku pełnią:
  - 1) Walne Zgromadzenie:
    - a) dokonuje corocznie oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku
    - b) uchwała zmiany do Polityki wynagradzania Członków Rady Nadzorczej i Zarządu ING Banku Śląskiego S.A.
    - c) opiniuje sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
  - 2) Rada Nadzorcza ING Banku Śląskiego S.A.:
    - a) zatwierdza Politykę wynagradzania pracowników w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A. oraz Politykę zmiennych składników wynagradzania dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.,
    - b) sprawuje nadzór nad przestrzeganiem powyższych Polityk,
    - c) przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku i sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej.
  - 3) Komitet Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. - monitoruje realizację Polityki.
  - 4) Funkcje kontrolne 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.
  - 5) Komitet Ryzyka Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego – został włączony w aktywny nadzór nad polityką wynagradzania monitorując zgodność polityki ze strategią, wartościami oraz apetytem na ryzyko Banku.
2. Nadzór nad zgodnością działalności Banku z przepisami dotyczącymi Polityki zmiennych składników wynagrodzeń sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

### IV. RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W BANKU W 2025 ROKU

1. Polityka wynagradzania w Banku jest zgodna ze strategią, wartościami oraz apetytem na ryzyko Banku, a także wspiera długoterminowe interesy Banku oraz jego klientów. Ponadto promuje i wspiera proces efektywnego zarządzania ryzykiem, w celu utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku, nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego



poza zaakceptowaną przez Radę Nadzorczą skłonność do ryzyka Banku oraz opiera się na zarządzaniu wynikami pracy, łączącym cele indywidualne z długookresową strategią biznesową i zapewniającym stabilny rozwój.

## 2. Podwyżki wynagrodzeń

W 2025 roku ING Bank Śląski S.A. kontynuował dotychczasową politykę wynagrodzeń, której zadaniem jest wspieranie celów strategicznych i systematyczne dostosowywanie płac do poziomu rynkowego z uwzględnieniem wyzwań jakie stawiała aktualna sytuacja rynkowa i gospodarcza.

Standardowo przeprowadzony został coroczny przegląd wynagrodzeń pracowników ING Banku Śląskiego S.A. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji otrzymał informację o poziomie wynagrodzeń rynkowych w odniesieniu do wynagrodzeń pracowników ING Banku Śląskiego S.A. przygotowaną na bazie raportów firmy Hay Group. Mając na uwadze wyniki przeglądu płacowego, Zarząd Banku podjął decyzję o uruchomieniu akcji podwyżkowej od kwietnia 2025 roku.

Podwyżki miały charakter uznaniowy. Łączny budżet podwyżkowy wyniósł 6 proc. funduszu wynagrodzeń zasadniczych. Główne założenia akcji podwyżkowej objęły:

- 1) podwyższenie minimalnego wynagrodzenia do kwoty 6 000 zł brutto (na pełny etat).
- 2) wprowadzenie nowej tablicy wynagrodzeń zasadniczych, w której zwiększono kwoty wynagrodzeń minimalnych w kategoriach zaszeregowania od 11 do 15.

## 3. Premia roczna pracowników

Rok 2025 to kolejny rok funkcjonowania rocznego systemu rozliczania celów Step up, który łączy ocenę wyników pracy, kreację silnej kultury organizacyjnej oraz nasze ambicje. Ocena wyników pracy bezpośrednio przekłada się na wypłatę premii dla pracowników. Zgodnie z Regulaminem oceny pracowników ING Banku Śląskiego S.A. (Step Up) Zarząd Banku ustalił w porozumieniu z Radą Nadzorczą wysokość puli na wynagrodzenia zmienne pracowników. W lutym 2025 została wypłacona premia dla pracowników banku w ramach rezerwy utworzonej na ten cel. Premię wypłacono z zastosowaniem pozytywnego wskaźnika korygującego potencjały premiowe o 1,1, który zwiększył kwotę naliczonej premii o 10 proc.

## 4. Premia roczna Identified Staff

W marcu 2025 roku dokonano rozliczenia premii pracowników zajmujących stanowiska Identified Staff zgodnie z zasadami *Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A.*:

- 1) ustalono wynagrodzenie zmienne za 2024 rok oraz przyznano część nieodroczonej premii,
- 2) na podstawie pozytywnego wyniku weryfikacji oceny z uwzględnieniem ryzyka ex post i testu kapitału, przyznano odpowiednią część odroczonego wynagrodzenia zmiennego za lata:
  - 2018 - 2023 dla byłego Prezesa Zarządu pełniącego funkcje do 29 kwietnia 2025 r.;
  - 2020 - 2023 dla pozostałych Identified Staff (w tym członków Zarządu)



Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której dokonano wypłaty części nieodroczonej premii za 2024 rok oraz części odroczonej premii za lata 2018 - 2023 osób zajmujących stanowiska mające wpływ na profil ryzyka Banku. Dla wynagrodzenia zmiennego dla Identified Staff zastosowano, analogicznie jak w przypadku pozostałych pracowników, wskaźnik korygujący potencjały premiowe.

Premia nie przysługuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Rada Nadzorcza może także podjąć decyzję o obniżeniu lub niewypłaceniu premii rocznej w danym okresie premiowania na podstawie weryfikacji oceny realizacji zadań premiowych z uwzględnieniem ryzyka ex post.

#### 5. Program motywacyjny dla Identified Staff

Program motywacyjny oparty o akcje własne Banku został przyjęty uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku nr 29 z 7 kwietnia 2022 roku w banku oraz w spółkach wchodzących w skład grupy kapitałowej banku i podlegających obowiązkowi konsolidacji, z wyłączeniem ING Banku Hipotecznego S.A.

W ramach Programu akcje własne są przyznawane nieodpłatnie jako składnik wynagrodzenia zmiennego dla *Identified Staff* w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z 8 czerwca 2021 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz.U. 2021, poz. 1045).

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 zasadach i warunkach opisanych poniżej:

- akcje własne będą w pełni pokryte,
- akcje własne będą nabywane wyłącznie w celu realizacji Programu,
- maksymalna liczba nabytych akcji własnych nie przekroczy 800 000 (słownie: osiemset tysięcy) akcji, stanowiących 0,6% kapitału zakładowego banku i reprezentujących 0,6% ogólnej liczby głosów w banku, przy czym w żadnym przypadku łączna wartość nominalna nabytych akcji własnych, z uwzględnieniem akcji własnych uprzednio nabytych przez bank i jego jednostki zależne, które nie zostały zbyte lub umorzone, nie przekroczy 0,6% kapitału zakładowego banku,
- łączna kwota, która może zostać przeznaczona na nabycie akcji własnych wraz z kosztami ich nabycia, wyniesie nie więcej niż 200 mln zł (słownie: dwieście milionów złotych) i w żadnym przypadku nie może przekroczyć kwoty utworzonego w tym celu kapitału rezerwowego,
- akcje własne będą nabywane za pośrednictwem wybranej w tym celu firmy inwestycyjnej,
- jednostkowa cena nabycia jednej akcji własnej wynosić będzie nie mniej niż 50 (słownie: pięćdziesiąt) złotych i nie więcej niż 500 (słownie: pięćset) złotych, przy czym cena za jedną akcją własną będzie określona z uwzględnieniem art. 5 Rozporządzenia MAR oraz Standardami Technicznymi.



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.

W wyniku przeprowadzonych transakcji w ramach skupu akcji własnych w transzach:

|   | Transza 1    | Transza 2          | Transza 3          | Transza 4           | Transza 5   | Transza 6   |
|---|--------------|--------------------|--------------------|---------------------|-------------|-------------|
| Łączna liczba skupionych akcji                | 24.931       | 22.800             | 16.292             | 25.000              | 22 726      | 25 000      |
| Ramy czasowe skupu                            | 12.05.2023   | 05.12.2023         | 13.03.2024         | 04.12.2024          | 19.03.2025  | 04.12.2025  |
|   | –            | –                  | –                  | –                   | –           | –           |
|   | 03.07.2023   | 29.12.2023         | 05.04.2024         | 31.12.2024          | 07.04.2025  | 31.12.2025  |
| Łączna wartość skupionych akcji               | 4.201.796 zł | 6 110<br>408,00 zł | 5 190<br>328,50 zł | 6.271.279,0<br>0 zł | 7 437 381,0 | 8 534 080,0 |
| Udział skupionych akcji w kapitale zakładowym | 0,01916%     | 0,01752%           | 0,01252%           | 0,01922%            | 0,01747%    | 0,01922%    |

Akcje własne zostały przekazane na indywidualne rachunki maklerskie członków Zarządu oraz Identified Staff. Premia nie przysługuje w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Rada Nadzorcza może także podjąć decyzję o obniżeniu lub niewypłaceniu premii rocznej w danym okresie premiowania na podstawie weryfikacji oceny realizacji zadań premiowych z uwzględnieniem ryzyka ex post.

## 6. Hybrydowy model pracy

Od marca 2022 roku w Banku wprowadziliśmy na stałe hybrydowy model pracy, który zakłada realizację zadań służbowych naprzemiennie z biura oraz z domu. W związku z funkcjonowaniem modelu pracownicy otrzymują:

- dodatek za pracę zdalną – rekompensujący koszty pracy zdalnej
- dodatek biurowy – wspierający pracowników dojeżdżających do biura.

W grudniu 2025 roku, analogicznie jak rok wcześniej, wypłaciliśmy naszym pracownikom powyższe dodatki w kwocie 1.800 zł brutto. Dodatki zostały wypłacone dla wszystkich uprawnionych w tej samej wysokości, niezależnie od wymiaru etatu. Dodatek otrzymali wszyscy



pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę według stanu na 31 grudnia 2025 roku. Z wypłaty wyłączone zostały osoby: przebywające na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i bezpłatnych (w tym sabbatical), a także osoby, z którymi kończyliśmy współpracę. Osoby powracające z długotrwałych nieobecności oraz zatrudnione w ciągu 2026 roku otrzymają dodatek przeliczony proporcjonalnie, począwszy od miesiąca powrotu do pracy lub miesiąca zatrudnienia. Weryfikacja uprawnionych osób oraz wypłata dodatku będzie odbywała się po zakończeniu danego kwartału.

## 7. Świadczenie dodatkowe

Obok innych form nagradzania i doceniania pracowników, oferujemy pracownikom rozbudowany katalog świadczeń i benefitów, zwiększających atrakcyjność miejsca pracy. Doboru benefitów i świadczeń dodatkowych oferowanych pracownikom dokonujemy na podstawie analiz trendów oraz głosów pracowników odnośnie ich oczekiwań względem świadczeń dodatkowych.

Ofertę świadczeń dodatkowych budujemy wokół czterech filarów (Zdrowie, Energia, Aktywność i Finanse), które definiują holistyczne podejście do oferowanego pracownikom pakietu uzupełniającego wynagrodzenie stałe i zmienne.

W celu poprawienia przejrzystości i dostępności do wiedzy o ofercie w roku 2025 kontynuowaliśmy comiesięczną wysyłkę Newslettera Wellbeingowego, w którym komunikujemy pracownikom szczegóły naszej oferty, informujemy o planowanych wydarzeniach w kolejnym miesiącu oraz wskazujemy, gdzie pracownicy mogą znaleźć ciekawe i przydatne informacje na temat benefitów. Informacje o benefitach i planowanych wydarzeniach grupujemy zgodnie ze zdefiniowanymi filarami naszej strategii wellbeingowej.

### 1) Zdrowie

- Opieka medyczna

W ramach opieki medycznej zapewniamy każdemu pracownikowi dostęp do wysokiego standardu usług medycznych (wraz z pakietem stomatologicznych i ofertą programów refundacyjnych), zarówno dla siebie jak i członków rodzin. W ramach pakietów medycznych każdy pracownik ma możliwość dokonania kompleksowego przeglądu zdrowia, z którego w roku 2025 skorzystało około 2.000 pracowników.

Od lipca 2025 pracownicy mają możliwość dołączenia do nowego ubezpieczenia szpitalnego lub zakupu cegiełek ortopedycznych.

- Profilaktyka onkologiczna

Program Profilaktyki Onkologicznej to pakiet badań dedykowany dla pracowników, kompleksowy, w celu wsparcia pracowników i promowania profilaktyki. W samym roku 2025 około 400 osób wykonało profilaktyczne badania w kierunku chorób piersi i przewodu pokarmowego.

Odrębnie kontynuujemy program „Badamy Geny w ING”, w ramach którego oferujemy dofinansowanie do wykonania badań genetycznych. W tym roku, oprócz badań genetycznych oceniających ryzyko zachorowania na raka, pracownicy mieli możliwość wyboru drugiego programu- chorób wieku podeszłego, takich jak np. choroba Alzheimera.



- Pozostałe działania wspierające zdrowie

W roku 2025 pracownicy mieli możliwość skorzystania z refundacji kosztów szeregu szczepień profilaktycznych m.in. przeciwko KZM, HPV, WZW typu A, WZW typu A+B, dur brzuszny, pneumokoki, tężec, błonica, krztusiec, covid, grypa, cholera, żółta febra, wścieklizna. Łącznie z refundacji skorzystał około 280 osób.

W ciągu całego roku uruchomiliśmy szereg działań wspierających zdrowie pracowników oraz inicjatyw mających na celu podnoszenie świadomości w zakresie dbania o zdrowie i zdrowe nawyki.

## 2) Energia

Naszym celem w ramach filaru Energia jest zapewnienie pracownikom wsparcia psychologicznego. Nasze sztandarowe produkty to dodatkowe płatne dni wolne od pracy (na szczególne okazje, odpoczynek, wolontariat czy opiekę nad najbliższymi), oferta dedykowana dla dzieci pracowników, opieka psychologiczna oraz wsparcie w trudnych życiowych sytuacjach.

- Zdrowie mentalne

W roku 2025 kontynuowaliśmy inicjatywy w ramach:

- Platformy Zdrowia Mentalnego która daje pracownikom możliwość rozmowy z terapeutą, coachem, doradcą finansowym lub prawnym. Łączna liczba uczestników na Platformie to około 35.000 osób. W ramach Platformy pracownicy mają nieograniczony dostęp do warsztatów i sesji rozwojowych. Pracownicy mogli również zaprosić bliską im osobę do skorzystania z takiej formy pomocy. W październiku, kiedy jest obchodzony światowy dzień zdrowia psychicznego, umożliwiamy pracownikom skorzystanie z 50 dodatkowych godzin psychoterapii.
- Pomarańczowej Infolinii – to dedykowana anonimowa infolinia obsługiwana przez dyplomowanych psychologów, którzy zapewniają możliwość rozmowy o samopoczuciu, obawach, czy problemach. Z wsparcia mogą skorzystać wszyscy pracownicy wraz z osobami najbliższymi.

- Dodatkowe dni wolne

Pakiet benefitów zawiera szereg dodatkowych dni wolnych od pracy znacznie wykraczających poza ramy ustawowe w postaci dodatkowych dni wolnych z okazji urodzenia dziecka czy ślubu (w wymiarze wyższym, niż określony w przepisach prawa). Unikatowym produktem w ofercie dni wolnych jest Dzień Wolny dla Rodziny, który pracownicy mogą wykorzystywać w całości lub godzinowo w zależności od potrzeb.

Wspieramy rodziców oferując:

- dodatkowy płatny urlop macierzyński w wymiarze 10 dni,
- dodatkowy płatny urlop ojcowski w wymiarze 5 dni,
- możliwość skorzystania z 2 dni opieki nad dzieckiem w wieku do 18 lat.

Osobny pakiet dodatkowych dni wolnych dedykujemy sytuacjom życiowym związanym niepełnosprawnością i są to:



- 5 dni urlopu w roku dla rodziców dziecka z orzeczeniem o niepełnosprawności,
- 2 dni wolne dla pracowników opiekujących się niepełnosprawnymi członkami rodziny,
- 3 dni wolne dla pracowników z orzeczoną lekką stopniem niepełnosprawności.

Dodatkowe dni wolne, do których pracownicy mają prawo to:

- dni wolnych w nagrodę, nawet do 5 dni w roku kalendarzowym,
  - dzień wolny dla pracowników pracujących w zmianowym systemie czasu pracy (czyli w porze nocnej, niedzielę i święta),
  - sabbatical rozumiany jako dłuższa przerwa w pracy na regenerację sił lub dokształcanie,
  - dodatkowy dzień wolny z tytułu jubileuszu.
- Inne inicjatywy

W 2025 roku organizowaliśmy specjalne wydarzenia dedykowane dla dzieci pracowników:

- Dzień Dziecka w naszych biurach w Katowicach i Warszawie, w trakcie którego dzieci pracowników z całej Polski miały możliwość wzięcia udziału w licznych warsztatach, atrakcjach i konkursach. Nie zabrakło również prezentów dla każdego odwiedzającego.
- Mikołajki, z okazji których w grudniu wszyscy rodzice otrzymali doładowanie swojego konta w kafeterii w kwocie 50 zł na każde dziecko.

Ponadto zorganizowaliśmy następujące wydarzenia dla pracowników w ramach inicjatyw takich jak „Tydzień dla Zdrowia”, Dni Wellbeingu oraz Dni Energii.

### 3) Aktywność

- Inicjatywy sportowe i turnieje

Biegnij Warszawo - Od 2013 roku bierzemy udział w Biegnij Warszawo. Pomarańczową Drużynę tworzą pracownicy oraz ich osoby towarzyszące i rodziny. Każdego roku biegniemy i maszerujemy dla Fundacji ING Dzieciom. W 2025 pobiliśmy rekord zapisów. W wydarzeniu wzięło udział ponad 8.300 osób, a Fundacji przekazaliśmy ponad 170 tys. Tradycyjnie po biegu i marszu spotkaliśmy się na rodzinnym pikniku.

Turnieje sportowe – w 2025 roku odbyły się: Turniej piłki nożnej, Turniej tenisa stołowego, Turniej siatkówki plażowej. W tym roku w turniejach uczestniczyło ponad 350 pracowników.

- Mocodajnia

Udostępniamy pracownikom dedykowane miejsce w Centrali w Katowicach, które w zależności od potrzeb, jest salą spotkań, kreatywną przestrzenią warsztatową lub salą ćwiczeń. Sprzęt i zajęcia są dostosowane do zgłaszanych przez naszych pracowników potrzeb.

- Budżet sportowy

Głównym celem jest wspieranie pasji sportowych naszych pracowników, promowanie zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej. W roku 2025 z budżetu skorzystało około 512 pracowników.



- Aktywni ING

Wyzwanie charytatywne w aplikacji sportowej, dla osób, które lubią chodzić, biegać i jeździć na rowerze. Nasi pracownicy zebrali ponad 20 tys. na rzecz Fundacji ING Dzieciom. W wydarzeniu wzięło udział około 800 osób. Na platformie Aktywni ING zarejestrowanych blisko 1972 pracowników i pracowniczek.

#### 4) Finanse

Naszym celem w ramach filaru Finanse jest zabezpieczenie finansowe pracowników oraz edukacja finansowa. Sztandarowe produkty w tym filarze to:

- Pracowniczy Program Emerytalny, dzięki któremu bank umożliwia pracownikom gromadzenie dodatkowych środków na emeryturę a bank finansuje składkę podstawową,
- Ubezpieczenie grupowe na życie w dwóch towarzystwach ubezpieczeniowych. Rzeczywisty benefit stanowi możliwość skorzystania przez pracowników z wariantu ubezpieczenia sponsorowanego przez pracodawcę. W kwietniu 2025 oferta została odświeżona z możliwością dokupienia dodatkowych cegiełek.
- Program kafeteryjny, który funkcjonuje w banku już od 2017. Pracownicy mają dostęp do kart sportowych oraz elastycznej oferty świadczeń. Kafeteria jest dostępna dla wszystkich pracowników, a liczba przyznanych punktów jest uzależniona od poziomu wynagrodzenia pracownika. Kafeteria to narzędzie elastyczne, z dostępem do wszystkich świadczeń i usług bez żadnych ograniczeń. Punkty w programie są przyznawane miesięcznie a ich liczba zależy od kategorii zaszergowania pracownika.
- Edukacja pracowników

W roku 2025 realizowaliśmy szereg akcji edukacyjnych w kwestiach finansowych, których celem było promowanie wiedzy o programach oszczędzania na przyszłą emeryturę, rozliczania podatków.

#### 8. Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Polityka wynagradzania w Grupie ING Banku Śląskiego S.A. jest neutralna pod względem płci, co oznacza niestwarzanie warunków do nieuzasadnionego uprzywilejowania którejś z płci pod względem warunków wynagradzania.

Sposób kalkulacji wskaźnika zróżnicowania wynagrodzeń opiera się na porównaniu średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w całym Banku. Pełny obraz zróżnicowania wynagrodzeń za względu na płeć jest jednak bardziej złożony, ponieważ wpływa na niego wiele czynników, takich jak struktura zatrudnienia, wartość i rodzaj wykonywanej pracy przez kobiety i mężczyzn. Dlatego analiza wynagrodzeń podzielona jest na dwa elementy: nieskorygowana luka płacowa kalkulowana zgodnie z metodyką wynikającą z Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego, oraz skorygowana luka płacowa, kalkulowana w oparciu o metodykę wypracowaną przez sektor bankowy na forum Związku Banków Polskich (ZBP) w 2025 roku. Skorygowana luka płacowa stanowi dodatkową informację kontekstową, która pomaga w interpretacji indywidualnej sytuacji organizacji.

- **Nieskorygowana luka płacowa** – ING Bank Śląski S.A. dokonuje kalkulacji wskaźnika nieskorygowanej luki płacowej zgodnie z metodyką wynikającą z Wytycznych Europejskiego



Urzędu Nadzoru Bankowego. Kalkulacja opiera się na obliczeniu stosunku różnicy pomiędzy średnim wynagrodzeniem mężczyzn i kobiet do średniego wynagrodzenia mężczyzn. Analizą objęte są wszystkie osoby zatrudnione w Banku według stanu na dzień 31.12.2025 r. na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem pracowników długotrwale nieobecnych (co najmniej 3 miesiące według stanu na 31.12.2025 r.) oraz zatrudnionych w ciągu 3 ostatnich miesięcy 2025 r. Pozostałe założenia przyjęte do kalkulacji obejmują przeliczenie wynagrodzeń na pełny etat dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu oraz urocznienie wynagrodzeń pracowników objętych analizą. Wynagrodzenie zmienne ujęte w kalkulacji stanowi wynagrodzenie przyznane za 2025 rok. Wskaźnik nieskorygowany w 2025 roku wyniósł 29%.

- Skorygowana luka płacowa** – głównym czynnikiem mającym wpływ na poziom luki płacowej w ING Banku Śląskim S.A. jest struktura zatrudnienia w poszczególnych kategoriach zaszerogowania. Aby bardziej precyzyjnie określić poziom skorygowanej luki płacowej, Bank dokonał szczegółowej analizy porównując wynagrodzenia osób zatrudnionych w ramach homogenicznych grup pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Kalkulacja opiera się na obliczeniu stosunku średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn zatrudnionych w ramach homogenicznych grup pracowników zgodnie z polityką wynagradzania Banku, ważona strukturą zatrudnienia w tych grupach. Z kalkulacji wyłączone zostały grupy pracowników reprezentowane tylko przez jedną z płci oraz takie, których liczebność nie oddaje istotności poziomu średniego wynagrodzenia (reprezentacja każdej z płci: mniej niż 3 pracowników). Wskaźnik skorygowany w 2025 roku wyniósł 2,3%.

Wpływ na zmniejszenie luki płacowej z 31% w 2024 roku na 29% w 2025 roku miały przede wszystkim działania podjęte przez Bank, polegające na uwzględnieniu w procesie podwyżek wynagrodzeń w 2025 roku wskaźników związanych z równością płac. Na przestrzeni ostatnich lat luka płacowa systematycznie jest redukowana:

|      | luka nieskorygowana | luka skorygowana |
|------|---------------------|------------------|
| 2022 | -                   | 4%               |
| 2023 | 32%                 | 5%               |
| 2024 | 31%                 | 3%               |
| 2025 | 29%                 | 2%               |

Dodatkowo oprócz wskaźnika zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć, od 2022 kontynuujemy dogłębną analizę w zakresie equal pay for equal work, która pokazuje wskaźnik niedopasowania płacy na tych samych stanowiskach, kategoriach zaszerogowania, kompetencjach. W ten sposób identyfikujemy osoby, które zarabiają statystycznie mniej lub więcej dla danego profilu, również względem płci przeciwnej. Wyniki analiz stanowią jeden z kluczowych elementów branych pod uwagę przez menedżerów podejmujących decyzje o podwyżkach wynagrodzeń.

Realizujemy szereg inicjatyw z zakresu różnorodności i włączenia mających na celu wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn oraz budowanie świadomości menadżerów oraz pracowników odnośnie obowiązującej w naszym banku polityki niedyskryminującej żadnej z płci.



Jednym z celów rocznych Zarządu w ostatnich latach jest dbałość o odpowiednią proporcję kobiet i mężczyzn w planach sukcesji kadry menedżerskiej wyższego szczebla.

#### 9. Przegląd i aktualizacja regulacji

W ramach przeglądu regulacji wynagrodzeniowych zaproponowano od nowego 2026 roku zmiany do:

- 1) Polityki wynagradzania w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A., które wynikały z wprowadzenie nowych świadczeń finansowych w postaci:
  - dodatku funkcyjnego związanego z czasowym powierzeniem pracownikowi pełnienia nowych ról lub odpowiedzialności – dostosowanie do regulacji obowiązujących w podmiocie konsolidującym
  - nagrody jubileuszowej dla pracowników z długoletnim stażem pracy
- 2) Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A., które wynikały z:
  - powołania formalnego organu, tj. Rady Funkcji Kontrolnych, która od nowego będzie zbierała i oceniała informacje o zdarzeniach w ramach procesu weryfikacji ryzyka ex post, rekomendując organom Banku stosowne konsekwencje.

#### 10. Posiedzenia Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji

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

#### 11. Inspekcje i kontrole

W okresie od 17 do 30 października 2025 roku Departament Audytu Wewnętrznego przeprowadził audyt procesu wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka ING Banku Śląskiego S.A. Celem audytu była ocena zaprojektowania i operacyjnej efektywności kluczowych wewnętrznych procedur kontrolnych związanych z procesem wynagradzania osób mających istotny wpływ na profil ryzyka w Banku a także Politykę Wynagradzania w ING Banku Śląskim S.A.

W wyniku audytu potwierdzono, że proces ustalania i wypłaty wynagradzania pracowników Banku (w tym osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku) jest uregulowany wewnętrznymi politykami wynagrodzeń, które są na bieżąco aktualizowane, nadzorowane oraz monitorowane przez Radę Nadzorczą, wspieraną przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji.

W ramach audytu zarekomendowano uszczegółowienie „Procedury sprawdzenia naliczonej premii dla Identified Staff” o stosowane zasady podziału wynagrodzenia zmiennego na część odroczoną i nieodroczoną oraz na gotówkę i instrumenty finansowe oraz o zasady dotyczące zaokrągleń, zwłaszcza w zakresie kalkulacji części odroczonej.

Zalecenie zostało zrealizowane w postaci aktualizacji Procedury i wdrożenie jej po uprzednim pozytywnym zaopiniowaniu zmian przez Departament Prawny.

**Rada Nadzorcza ocenia, że w 2025 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.**

