

Załącznik do Uchwały Rady Nadzorczej
z dnia 7 marca 2025 roku

**Sprawozdanie z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania
w ING Banku Śląskim S.A. w roku 2024**

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 rynkowego poziomu wynagrodzeń oraz definiuje składniki wynagrodzeń.

Doprecyzowanie zasad wynikających z Polityki znajdujemy w pozostałych regulacjach funkcjonujących w ING Banku Śląskim S.A., które odnosząc 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 2024 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 2024 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 2024 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 2024 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 2024 roku.

Podwyżki miały charakter uznaniowy. Łączny budżet podwyżkowy wyniósł 7,5 proc. funduszu wynagrodzeń zasadniczych. Główne założenia akcji podwyżkowej objęły:

- 1) podwyższenie minimalnego wynagrodzenia do kwoty 5 500 zł brutto (na pełny etat).
- 2) wprowadzenie nowej tablicy wynagrodzeń zasadniczych, w której zwiększono kwoty wynagrodzeń minimalnych we wszystkich kategoriach zaszeregowania.

3. Premia roczna pracowników

Rok 2024 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 2024 została wypłacona premia w pełnej wysokości (bez stosowania współczynników korygujących) dla pracowników banku w ramach rezerwy utworzonej na ten cel.

4. Premia roczna Identified Staff

W marcu 2024 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 2023 rok oraz przyznano część nieodroczoną premii,
- 2) na podstawie pozytywnego wyniku weryfikacji oceny z uwzględnieniem ryzyka ex post i testu kapitału, przyznano odpowiednią część odroczonego wynagrodzenia zmiennego za lata 2019, 2020 i 2021.

Warunki uruchomienia wypłaty wynagrodzenia zmiennego zostały zrealizowane. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji wydał pozytywną opinię, w wyniku której dokonano wypłaty części nieodroczonej premii za 2023 rok oraz części odroczonej premii za lata 2019, 2020 i 2021 osób zajmujących stanowiska mające wpływ na profil ryzyka Banku. Dla wynagrodzenia zmiennego



dla Identified Staff nie zastosowano, analogicznie jak w przypadku pozostałych pracowników, wskaźnika korygującego 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 akcję 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
Łączna liczba skupionych akcji	24.931	22.800	16.292	25.000
Ramy czasowe skupu	12.05.2023 – 03.07.2023	05.12.2023 – 29.12.2023	13.03.2024 – 05.04.2024	04.12.2024 – 31.12.2024
Łączna wartość skupionych akcji	4.201.796 zł	6 110 408,00 zł	5 190 328,50 zł	6.271.279,00 zł
Udział skupionych akcji w kapitale zakładowym	0,01916%	0,01752%	0,01252%	0,01922%

Akcje własne zostały przekazane na indywidualne rachunki maklerskie członków Zarządu oraz Identified Staff w liczbie:

Zarząd Banku	Identified Staff
9 584 akcje własne	26 352 akcji własnych

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

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.

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 roku 2023 zmieniliśmy nasze podejście do wypłaty dodatku adaptacyjnego wprowadzając w jego zamian dwa dodatki:

- 1) dodatek za pracę zdalną – rekompensujący koszty pracy zdalnej
- 2) dodatek biurowy – wspierający pracowników dojeżdżających do biur.

W grudniu 2024 roku, analogicznie jak rok wcześniej, wypłaciliśmy naszym pracownikom powyższe dodatki w kwocie 1.800 zł brutto. W stosunku do roku 2023 kwota dodatku została podwyższona o 300 zł. 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 2024 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 2025 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 2024 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

Celem, który realizujemy w ramach filaru Zdrowie jest:

- zapewnienie każdemu pracownikowi dostępu do wysokiego standardu usług medycznych (wraz z pakietem stomatologicznych i ofertą programów refundacyjnych), zarówno dla siebie jak i członków rodzin.

W ramach wspierania zdrowia naszych pracowników oferujemy szereg działań profilaktycznych. Szeroki zakres oferty pozwala znacząco zmniejszać ryzyko zachorowania na poważne choroby lub zbyt późnego ich wykrycia:

- Profilaktyczny przegląd stanu zdrowia w ramach standardowych pakietów opieki medycznej, z którego w sumie w 2024 skorzystało 1551 osób.
- Program Profilaktyki Onkologicznej to pakiet badań dedykowany dla pracowników, kompleksowy, w celu wsparcia pracowników i promowania profilaktyki. W samym roku 2024 około 400 osób wykonało profilaktyczne badania w kierunku chorób piersi i przewodu pokarmowego.
- „Badamy Geny w ING” – w ramach programu 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 Alzheimerera.



- Pozostałe działania wspierające profilaktykę, to m.in. szczepienia przeciw grypie i HPV, masaże, konsultacje ze specjalistami (dietetykami, profilaktyka bólu pleców.

Oprócz działań w zakresie opieki i profilaktyki zdrowotnej podejmujemy szereg działań i inicjatyw mających na celu podnoszenie świadomości w zakresie dbania o zdrowie i zdrowe nawyki. W 2024 roku były to między innymi spotkania i konsultacje w ramach inicjatyw „Dietetyczne środy”, „Tydzień dla Zdrowia” czy „Dzień wellbeingu”. Łącznie w spotkaniach wzięło udział około 3569 uczestników z jednostek sieci i centrali.

W 2024 kontynuowaliśmy również akcje niespodziankowe dla pracowników centrali oraz sieci. W tym roku podjęliśmy się po raz pierwszy zorganizowania 3 dużych akcji dla całej sieci sprzedaży w Polsce. Było to niemałe wyzwanie logistyczne i wymagało od nas dużego nakładu pracy. Odzew jaki do nas spływał po każdej akcji niespodziankowej był bardzo pozytywny i to nam dawało motywację do planowania kolejnych niespodzianek.

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.

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 również 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 orzeczonym lekkim 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 doksztacanie,
- dodatkowy dzień wolny z tytułu jubileuszu.

W roku 2024 kontynuowaliśmy działania skupione na zdrowiu mentalnym. W ramach tych działań podejmowaliśmy następujące aktywności:



- Platforma Zdrowia Mentalnego - która dała pracownikom okazję, by porozmawiać z terapeutą, coachem, a także doradcą finansowym lub prawnym. Łączna liczba uczestników na Platformie to około 3.000 osób. Dodatkowo, pracownicy mogą brać udział w tematycznych podcastach, webinarach i nagraniach. W ramach Platformy pracownicy mają nieograniczony dostęp do warsztatów i sesji rozwojowych. Spotkania transmitowane są na żywo i dodatkowo dostępne do odtworzenia dla osób, które nie mogły w nich uczestniczyć bezpośrednio. Tematyka warsztatów dobierana jest do aktualnych potrzeb i zmieniana cyklicznie. 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 na psychoterapię w ramach platformy.
- kontynuowaliśmy działanie Pomarańczowej Infolinii - to dedykowana anonimowa infolinia obsługiwana przez dyplomowanych psychologów, którzy zapewniaли możliwość rozmowy o samopoczuciu, obawach, czy problemach. Z wsparcia mogą skorzystać wszyscy pracownicy ING wraz z osobami najbliższymi. W 2024 r. została uruchomiona dodatkowa infolinia dla powodzian w okresie, kiedy pojawiło się takie zapotrzebowanie.

Dodatkowo w 2024 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:

- Dzień Wellbeingu
10 września obchodziliśmy Światowy Dzień Wellbeingu. Z tej okazji przypomnieliśmy pracownikom, że każdego dnia, nawet drobnymi działaniami, można zadbać o zdrowie fizyczne, harmonię emocjonalną oraz dobre relacje z innymi. Bank zasiłił konta pracowników w Kafeterii dodatkowymi 50 punktami, które zespoły mogły wydatkować na wyjątkowy czas zamawiając przykładowo wspólny lunch lub wychodząc razem do kina.
- Dni Energii
W październiku, przez cały tydzień odbywały się Dni Energii. Pracownicy mieli okazję do spotkań ze specjalistami zdrowia mentalnego, w tym w sesjach mindfulness czy spotkań z psychologami i terapeutami.

3) Aktywność

W ramach filaru Aktywność naszym celem jest zachęcanie pracowników do aktywności fizycznej. Nasze sztandarowe produkty to:

- Aktywni ING - wyzwanie charytatywne Aktywni-Charytatywni w aplikacji sportowej i dodatkowo 3 wyzwania konkursowe, 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 ponad 500 osób. Na platformie Aktywni ING zarejestrowanych blisko 1700 pracowników i pracowniczek.

- 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 2024 pobiliśmy rekord zapisów. W wydarzeniu wzięło udział ponad 6 000 osób, a Fundacji przekazaliśmy ponad 160 tys. Tradycyjnie po biegu i marszu spotkaliśmy się na rodzinnym pikniku.
- Aktywna Przerwa - w ramach profilaktyki schorzeń kręgosłupa w październiku 2020 roku uruchomiliśmy program nazwany „Aktywna Przerwa”. Nagraliśmy 75 filmów z ćwiczeniami, z których można korzystać dowolną ilość razy w dowolnym czasie. W 2024 roku pracownicy kontynuowali ćwiczenia wykorzystując nagrane filmy. Od października 2020 roku ćwiczyli prawie 1106 godzin i odtworzyli filmy 25 296 razy.
- Turnieje sportowe - Co roku organizujemy turnieje sportowe. W 2024 odbyły się: Turniej Piłki Nożnej, Turniej Tenisa stołowego, Turniej siatkówki plażowej. Turniej piłki nożnej miał charakter charytatywny. Zwycięskie drużyny przekazały czeki w wysokości 10 tys. zł na rzecz trzech organizacji charytatywnych: Amp Futbol, Nadzieja na Mundial oraz Fundacji Avalon.
- Mocodajnia - to miejsce w Katowicach przy ul. Chorzowskiej 50, 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. Szczególną uwagę zwracamy na zajęcia ukierunkowane na profilaktykę schorzeń kręgosłupa, które są wynikiem długotrwałej pozycji siedzącej podczas pracy przy komputerze, redukcję poziomu stresu oraz napięcia mięśniowego wynikającego z tempa pracy i ilości zadań, z którymi mierzymy się na co dzień, maty do akupresury pomagają zwalczyć ból pleców i działają rozluźniająco.
- W 2024 rok, w odpowiedzi na głosy pracowników wprowadziliśmy w Mocodajni regularne zajęcia taneczne, Tai-chi, jogi oraz zajęcia taneczne dla dzieci naszych pracowników. Zajęcia z jogi uruchomiliśmy również w Warszawie, we Floor Hub w naszej siedzibie na Puławskiej 2. Wprowadziliśmy również zajęcia online z tybetańskiej jogi uzdrawiającej. Joga Lu Jong to zestaw 21 ćwiczeń dla każdego bez względu na wiek i sprawność, łączących formę, ruch i oddech.
- Budżet sportowy - głównym celem budżetu sportowego jest wspieranie pasji sportowych naszych pracowników, promowanie zdrowego trybu życia i aktywności fizycznej. Z budżetu sportowego skorzystało do tej pory ponad 1 500 osób.
- Porusz czerwiec - w czerwcu zaprosiliśmy do akcji Porusz Czerwiec. Na naszych kolegów i koleżanki czekały zajęcia z jogi, konkurs fotograficzny dla rowerzystów, zniżki na rowery i wiele innych. .
- Ćwiczymy Pod Chmurką - w lipcu i sierpniu w różnych parkach w Katowicach, Warszawie oraz w Chorzowie pracownicy mogli ćwiczyć wraz z instruktorami w plenerze. Ideą spotkań była promocja zdrowego i aktywnego wypoczynku na świeżym powietrzu. Nowością było wprowadzenie treningów słow joginng, które cieszyły się dużym zainteresowaniem i są nadal kontynuowane.



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,
- 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. Funkcjonowanie programu kafeteryjnego podlegało gruntownemu przeglądowi w roku 2023 co pozwoliła na ustalenie nowych zasad jego funkcjonowania od początku roku 2024. Oddaliśmy w ręce pracowników narzędzie uelastycznione, z dostępem do wszystkich świadczeń i usług bez żadnych ograniczeń, które wcześniej wynikały z powiązania tego benefitu z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Jednocześnie wprowadziliśmy zasadę naliczania punktów w zależności od kategorii zaszeregowania.

W roku 2024 realizowaliśmy szereg akcji edukacyjnych oraz oferowaliśmy wsparcie pracowników wypłatami dodatków finansowych. W ramach tych działań:

- edukacja pracowników w kwestiach finansowych i wspieranie ich dobrobytu finansowego poprzez przekazywanie pożytecznej wiedzy. Uruchomienie działań z tego zakresu było poprzedzone badaniem opinii pracowników, które potwierdziło ich zainteresowanie tego typu działaniami. Odpowiadając na ich potrzeby, koncentrujemy się na takich obszarach jak:
 - promowanie wiedzy o programach oszczędzania na przyszłą emeryturę,
 - wsparcie w zakresie podatków osobistych w formie konferencji, chatów oraz broszur przygotowanych przez ekspertów zewnętrznych,
 - dostarczanie wiedzy i wsparcia z zakresu sytuacji rynkowej w Polsce, psychologii finansów czy budżetu domowego,
 - edukacja finansowa dzieci.

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 31.12.2024 r. na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem pracowników długotrwale nieobecnych (co najmniej 3 miesiące według stanu na 31.12.2024 r.) oraz zatrudnionych w ciągu 3 ostatnich miesięcy 2024 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 w kalkulacji stanowi wynagrodzenie przyznane za 2024 rok. Wskaźnik nieskorygowany w 2024 roku wyniósł 31%.
- **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 2024 roku wyniósł 3%.

Wpływ na zmniejszenie luki płacowej z 32% w 2023 roku na 31% w 2024 roku miały przede wszystkim działania podjęte przez Bank, polegające na uwzględnieniu w procesie podwyżek wynagrodzeń w 2024 roku wskaźników związanych z równością płac.

Podejmujemy działania mające na celu zapewnienie, że zróżnicowanie wynagrodzeń pod względem płci będzie redukowane na przestrzeni czasu. W odniesieniu do poszczególnych grup pracowników i kategorii zaszerogowania luka płacowa kształtuje się zgodnie z poniższą tabelą.

2024

Luka nieskorygowana	31%
Luka skorygowana	3%

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 zmiany do:

- 1) Polityki wynagradzania w Grupie Kapitałowej ING Banku Śląskiego S.A., które wynikały z:
 - doprecyzowania zapisów Polityki zgodnie z art. 5 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych („SFDR”),
 - dostosowanie do obowiązującej praktyki raportowania i komunikacji zapisów odnoszących się do elementów wynagrodzenia stałego w sposób wskazujący wprost na szereg świadczeń oferowanych przez pracodawcę w 4 filarach Zdrowie, Finanse, Energi i Aktywność,
 - uzupełnienia zapisów Rozdziału 4 dotyczącego przeglądu polityki wynagradzania o zapisy odnoszące się do obowiązków raportowych – zmiana wynika ze spostrzeżenia audytu wewnętrznego dotyczącego realizacji obowiązków wynikających z Wytycznych EBA/GL/2022/06 i EBA/GL/2022/08.
- 2) Polityki zmiennych składników wynagrodzeń dla Identified Staff ING Banku Śląskiego S.A., które wynikały z:
 - wdrożenia rekomendacji audytowej wydanej po w ramach audytu wynagrodzeń zmiennych przez Departament Audytu Wewnętrznego – zmiana dotyczy zgodności zapisów Polityki z praktyką działania w zakresie oceny poziomu realizacji celów rocznych przez osoby odpowiedzialne za funkcje kontrolne raportujące bezpośrednio do Zarządu Banku.

10. Posiedzenia Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji

W 2024 roku odbyło się 10 regularnych posiedzeń Komitetu Wynagrodzeń i Nominacji ING Banku Śląskiego S.A. oraz 1 w trybie obiegowym.

11. Inspekcje i kontrole

W okresie od 5 do 30 sierpnia 2024 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 konieczność wdrożenia zmiany w regulacjach zgodnie z którą na Komitecie Ryzyka Rady Nadzorczej Banku przedstawiany będzie odrębny wniosek celem weryfikacji, czy elementy systemu wynagrodzeń uwzględniają ryzyko, kapitał oraz płynność.

Zalecenie zostało zrealizowane w postaci wprowadzenia do Regulaminu Komitetu Ryzyka Rady Nadzorczej ING Banku Śląskiego S.A. zapisu zapewniającego realizację wymogu przez Komitet Ryzyka RN zgodnie z art. 61 Wytycznych EUNB/GL/2021/04. W praktyce zmiana będzie realizowana w postaci przedstawiania wniosków odnoszących się monitorowania prawidłowości na posiedzeniach Komitetu Ryzyka.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2024 roku Bank w sposób prawidłowy realizował zasady przyjętej polityki wynagradzania.

