

# **SPRAWOZDANIE**

## **z działalności Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2023 roku**

### **1. Skład Rady Nadzorczej**

1.1. W okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza Banku działała w następującym składzie:

Pan Sławomir S. Sikora	Przewodniczący	cały okres sprawozdawczy
Pani Kristine Braden	Wiceprzewodnicząca Rady	do 16 listopada 2023 r.
Pani Silvia Carpitella	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pani Helen Hale	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Andras Reiniger	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pani Barbara Smalska	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy

1.2. Niezależni Członkowie Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza oceniła, iż niezależnymi członkami Rady Nadzorczej, spełniającymi kryteria niezależności określone w: (i) ustawie z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, (ii) § 14 ust. 4 Statutu Banku Handlowego w Warszawie S.A. są:

Pan Marek Kapuściński	Członek Rady,
Pani Barbara Smalska	Członek Rady,
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Rady.

Ponadto ww. członkowie Rady Nadzorczej oraz Pan Sławomir S. Sikora, nie mają rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w Banku Handlowym w Warszawie S.A.

1.3. Ocena składu Rady Nadzorczej odpowiedniości i niezależności

Rada Nadzorcza wskazuje, iż w jej skład, w okresie sprawozdawczym, wchodziły osoby posiadające szeroką wiedzę z zakresu, ekonomii, bankowości, zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania i finansów. Członkowie Rady Nadzorczej posiadają wiedzę praktyczną nabytą podczas sprawowania funkcji kierowniczych w międzynarodowych instytucjach gospodarczych. Członkowie Rady Nadzorczej posiadają odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie. Rada Nadzorcza ocenia, iż kwalifikacje członków Rady Nadzorczej zapewniają prawidłowe wykonywanie zadań Rady Nadzorczej wynikających z obowiązujących przepisów, a skład Rady Nadzorczej Banku posiada odpowiednio szeroki zakres kompetencji niezbędny do nadzorowania wszystkich istotnych obszarów działalności Banku. Dodatkowo, Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia skład Rady Nadzorczej z uwzględnieniem zasad różnorodności w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, które to zasady różnorodności zostały wdrożone w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu kolektywnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia strukturę Rady Nadzorczej, w tym wyodrębnione komitety, które wykorzystują doświadczenie i wiedzę Członków Rady Nadzorczej przyczyniając się do realizacji postawionych przed Radą Nadzorczą celów.

1.4. Samoocena skuteczności działania oraz adekwatności regulacji dot. funkcjonowania Rady Nadzorczej w 2023 r.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia skuteczność działania Rady Nadzorczej oraz adekwatność regulacji wewnętrznych dot. jej funkcjonowania we wskazanym okresie sprawozdawczym.

W ramach procesu oceny adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza poddała ocenie w szczególności niżej wymienione regulacje (dalej: „Regulacje”):

- 1) Statut Banku Handlowego w Warszawie S.A.,
- 2) Regulamin Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.,
- 3) Regulamin Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej,
- 4) Regulamin Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej,
- 5) Regulamin Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału Rady Nadzorczej,
- 6) Regulamin Komitetu ds. Strategii i Zarządzania Rady Nadzorczej,
- 7) Politykę oceny Kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A. wraz z zawartymi w niej Zasadami różnorodności członków Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza stwierdza, co następuje:

- 1) Regulacje mają charakter kompleksowy i umożliwiają Radzie Nadzorczej jej efektywne i skuteczne działanie, co w ocenie Rady Nadzorczej świadczy o ich adekwatności. W szczególności, w okresie objętym oceną, Rada Nadzorcza wykonywała zadania określone w Regulaminie Rady Nadzorczej, co znajduje odzwierciedlenie w podjętych uchwałach i protokołach;
- 2) Regulacje zapewniają właściwe funkcjonowanie Rady Nadzorczej, która jest zorganizowana w sposób przejrzysty i dobrze ustrukturyzowany, uwzględniający wielkość i profil ryzyka oraz charakter i skalę działalności Banku, a także zapewniający nadzór nad osiągnięciem wyznaczonych celów prowadzonej działalności i właściwe reagowanie na zmieniające się warunki zewnętrzne w tym zdarzenia nagłe i nieoczekiwane. Regulacje zapewniają efektywny przepływ i ochronę informacji, a poprzez to przyczyniają się do skutecznej realizacji przez Radę Nadzorczą jej zadań;
- 3) Rada Nadzorcza zapewnia skuteczny nadzór, w tym poprzez swoje komitety, nad wszystkimi obszarami działalności Banku, w tym systemem zarządzania ryzykiem i systemem kontroli wewnętrznej;
- 4) przyjęte w Regulacjach rozwiązania zapewniają odpowiedni skład osobowy Rady Nadzorczej, zgodny z przyjętymi kryteriami zapewniającymi różnorodność w organach Banku. Obecnie Rada Nadzorcza składa się z 7 członków i planowane jest uzupełnienie jej składu do 8 osób co jest wielkością odpowiednią z punktu widzenia rozmiaru, organizacji wewnętrznej (struktura organizacyjna) oraz charakteru, zakresu i złożoności prowadzonej działalności oraz zadań, przed którymi stoi Rada Nadzorcza. W Radzie Nadzorczej zasiada 4 kobiety i 3 mężczyźni, co oznacza dostateczną reprezentację obu płci w Radzie Nadzorczej Banku;
- 5) przyjęte w Regulacjach rozwiązania dają gwarancję spełniania przez członków Rady Nadzorczej kryterium odpowiedności. W szczególności, zapewniają właściwy dobór (wyłanianych spośród wystarczająco szerokiej grupy potencjalnych kandydatów) członków Rady Nadzorczej pod względem kompetencji, umiejętności i doświadczenia, a także norm i standardów etycznych postępowania, z uwzględnieniem strategii różnorodności zgodnie z „Polityką oceny Kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” wraz z zawartymi w niej zasadami różnorodności członków Rady Nadzorczej;
- 6) członkowie Rady Nadzorczej podlegają ocenie zgodnie z ww. Polityką i w ramach tych ocen uznani zostali przez Walne Zgromadzenie Banku za osoby odpowiednie do sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej Banku;
- 7) w roku 2023 Rada Nadzorcza jako całość i wszyscy członkowie Rady Nadzorczej z osobna wykonywali swoje obowiązki aktywnie, z należytą starannością i zaangażowaniem. Kierowali się w swoim postępowaniu, w tym również w podejmowaniu decyzji, niezależnością własnych opinii i osądów, działaniem w interesie Banku. Członkowie Rady Nadzorczej mieli możliwość prowadzenia otwartej dyskusji, w ramach której mogli wypowiadać się w sposób konstruktywnie kwestionujący przyjęte w Banku rozwiązania i decyzje. Regulacje gwarantują także członkom Rady Nadzorczej odpowiednią ilość czasu na przygotowanie się do posiedzeń;
- 8) przyjęte zasady dotyczące zarządzania konfliktami interesów w szczególności zapewniają, iż zasoby czasowe do dyspozycji w związku z wykonywaniem funkcji są proporcjonalne do zakresu zadań i obowiązków związanych z pełnioną funkcją. Członkowie Rady Nadzorczej, poświęcają odpowiednią ilość czasu na sprawy Banku, a

funkcje pełnione w innych podmiotach nie kolidują z ich działalnością jako Członków Rady Nadzorczej Banku;

- 9) członkowie Rady Nadzorczej prawidłowo rozumieją funkcjonujące w Banku zasady nadzoru, swoją rolę i mają świadomość kultury ryzyka w Banku.

- 1.5. Ocena sposobu sporządzania lub przekazywania Radzie Nadzorczej przez Zarząd informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień zażądanych w trybie określonym w art. 382 § 4 ustawy z dnia 15 września 200 r. kodeks spółek handlowych (dalej: KSH):

W celu wykonania swoich obowiązków Rada Nadzorcza może badać wszystkie dokumenty spółki, dokonywać rewizji stanu majątku spółki oraz żądać od zarządu, prokurentów i osób zatrudnionych w spółce na podstawie umowy o pracę lub wykonujących na rzecz spółki w sposób regularny określone czynności na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia albo innej umowy o podobnym charakterze sporządzenia lub przekazania wszelkich informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień dotyczących spółki, w szczególności jej działalności lub majątku. Przedmiotem żądania mogą być również posiadane przez organ lub osobę obowiązana informacje, sprawozdania lub wyjaśnienia dotyczące spółek zależnych oraz spółek powiązanych.

W okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza nie przedstawiła żądań w wyżej opisanym trybie.

- 1.6. Informacja o łącznym wynagrodzeniu należnym od Banku z tytułu wszystkich badań zleconych przez Radę Nadzorczą w 2023 r. w trybie określonym w art. 382(1) KSH:

Rada Nadzorcza może podjąć uchwałę w sprawie zbadania na koszt Banku określonej sprawy dotyczącej działalności Banku lub jego majątku przez wybranego doradcę (doradca Rady Nadzorczej). Doradca Rady Nadzorczej może zostać wybrany również w celu przygotowania określonych analiz oraz opinii.

W okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza nie zleciła przeprowadzenia badań w ww. trybie.

- 1.7. Ocena realizacji przez Zarząd obowiązku informowania Rady Nadzorczej w trybie (art. 382 § 3(1) pkt 3 KSH).

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia realizację przez Zarząd ww. obowiązku obejmującego przekazywanie informacji o:

- a) uchwałach zarządu i ich przedmiocie,
- b) sytuacji Banku, w tym w zakresie jego majątku, a także istotnych okolicznościach z zakresu prowadzenia spraw Banku, w szczególności w obszarze operacyjnym, inwestycyjnym i kadrowym,
- c) postępach w realizacji wyznaczonych kierunków rozwoju działalności Banku, przy czym powinien wskazać na odstępstwa od wcześniej wyznaczonych kierunków, podając zarazem uzasadnienie odstępstw,
- d) transakcjach oraz innych zdarzeniach lub okolicznościach, które istotnie wpływają lub mogą wpływać na sytuację majątkową Banku, w tym na jego rentowność lub płynność,
- e) zmianach uprzednio udzielonych Radzie Nadzorczej informacji, jeżeli zmiany te istotnie wpływają lub mogą wpływać na sytuację Banku.

- 1.8. W okresie sprawozdawczym Komitety Rady Nadzorczej działały w następujących składach:

1.8.1. Komitet ds. Audytu

Pani Barbara Smalska	Przewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Silvia Carpitella	Wiceprzewodnicząca	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

Za członków Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. posiadających wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości i badania sprawozdań finansowych oraz posiadających wiedzę i umiejętności z zakresu branży, w której działa Bank Handlowy w Warszawie S.A., Rada Nadzorcza odpowiednio uznawała lub uznaje:

- 1) Panią Barbarę Smalską ze względu na: posiadane doświadczenie zawodowe; Pani Smalska pełniła funkcję Wiceprezesa Zarządu Alior Bank S.A., szereg funkcji kierowniczych w ramach grupy PZU, zasiadała również w radach nadzorczych towarzystw ubezpieczeniowych;
- 2) Panią Silvia Carpitella ze względu na: (i) wykształcenie - posiada dyplom z Zarządzania Uniwersytetu Florenckiego we Włoszech; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe; Pani Silvia Carpitella pełni funkcję CEO Citigroup Global Markets Europe AG poprzednio pełniła funkcję Dyrektora Finansowego (CFO) w randze Członka Rady Citibank Europe plc z siedzibą w Dublinie, w przeszłości pełniła szereg funkcji kierowniczych w obszarze zarządzania finansami;
- 3) Panią Annę Rulkiewicz ze względu na: (i) wykształcenie – ukończyła Stanford Executive Program na Stanford University Graduate School of Business; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe: Pani Anna Rulkiewicz pełni funkcję Prezesa Zarządu Lux Med sp. z o.o. zasiada również w radach nadzorczych spółek zależnych od Lux Med sp. z o.o.

Następujący członkowie Komitetu ds. Audytu są niezależni w rozumieniu art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz w rozumieniu § 14 ust. 4 Statutu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Pani Barbara Smalska oraz Pani Anna Rulkiewicz.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia skład i funkcjonowanie Komitetu ds. Audytu.

#### 1.8.2. Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń

Pani Anna Rulkiewicz	Przewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Helen Hale	Wiceprzewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Sławomir S. Sikora	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Barbara Smalska	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

Następujący członkowie Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń są niezależni w rozumieniu § 14 ust. 4 Statutu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Pani Anna Rulkiewicz, Pan Marek Kapuściński oraz Pani Barbara Smalska.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia skład i funkcjonowanie Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń.

#### 1.8.3. Komitet ds. Strategii i Zarządzania

Pani Kristine Braden	Przewodnicząca Komitetu	do 16 listopada 2023 r.
Pan Sławomir S. Sikora	Członek Komitetu	do 4 grudnia 2023 r.
Pan Marek Kapuściński	Przewodniczący	Od 5 grudnia 2023 r.
	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Silvia Carpitella	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Helen Hale	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy.
Pan Andras Reiniger	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Barbara Smalska	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

W związku ze złożoną rezygnacją Pani Kristine Braden Pan Sławomir S. Sikora został powołany z dniem 5 grudnia 2023 r. do pełnienia funkcji Przewodniczącego Komitetu ds. Strategii i Zarządzania.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia skład i funkcjonowanie Komitetu ds. Strategii i Zarządzania.

#### 1.8.4. Komitet ds. Ryzyka i Kapitału

Pan Marek Kapuściński	Przewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Kristine Braden	Wiceprzewodnicząca Komitetu	do 16 listopada 2023 r.
Pan Andras Reiniger	Wiceprzewodniczący Komitetu	od dnia 5 grudnia 2023 r.
Pan Barbara Smalska	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

W związku ze złożoną rezygnacją Pani Kristine Braden, Pan Andras Reiniger został powołany, z dniem 5 grudnia 2023 r., w skład Komitetu do pełnienia funkcji Wiceprzewodniczącego Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału.

Następujący członkowie Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału są niezależni w rozumieniu § 14 ust. 4 Statutu Banku Handlowego w Warszawie S.A.: Pan Marek Kapuściński oraz Pani Barbara Smalska.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia skład i funkcjonowanie Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału.

## 2. OCENA WYNIKÓW FINANSOWYCH I OGÓLNEJ SYTUACJI SPÓŁKI

Rok 2023 stał pod znakiem dalszego spowolnienia wzrostu gospodarczego na świecie, spowodowanego przedłużającym się szokiem podażowym na rynku surowców oraz konsekwencjami wojny na Ukrainie. Dynamika światowego PKB wyhamowała w 2023 roku do około 2,7% r./r. wobec wzrostu o 2,9% r./r. w 2022 roku, co jednakże było lepszym wynikiem niż oczekiwano na początku ubiegłego roku.

Poważnym wyzwaniem dla światowej gospodarki w 2023 roku była wciąż silna, choć stopniowo słabnąca presja inflacyjna. W odpowiedzi na uporczywie wysoki wzrost cen w pierwszej połowie 2023 roku, największe banki centralne kontynuowały zacieśnianie polityki pieniężnej. Stopa Rezerwy Federalnej na koniec 2023 roku ukształtowała się na poziomie 5,25 – 5,50%, natomiast EBC zakończył 2023 rok ze stopą refinansową na poziomie 4,5%.

Na sytuację w sektorze bankowym w Polsce najważniejszy wpływ miało utrzymywanie się przez większość 2023 roku najwyższego od 20 lat poziomu stóp procentowych. W efekcie, wynik odsetkowy sektora bankowego utrzymywał tendencję wzrostową. Łącznie sektor zdołał wypracować rekordowo wysokie przychody, po raz pierwszy w historii przekraczające poziom 100 mld zł. Głównym motorem wzrostu był wynik odsetkowy, który urósł o 29% w porównaniu do 2022 roku. Z kolei wynik prowizyjny pozostał na niemal niezmiennym poziomie wynosząc 18,7 mld zł. Wysokiemu wzrostowi przychodów towarzyszył również istotny wzrost kosztów. Sektor bankowy musiał zmierzyć się ze znaczącym wzrostem kosztów napędzanych w pierwszym rządzie presją płacową (wzrost kosztów zatrudnienia o +22% r./r.), rosnącymi cenami energii i wysoką inflacją. Jednocześnie istotną ulgę stanowiło niepobieranie przez BFG składki na Fundusz Gwarancyjny Banków i obniżenie o 14% składki na Fundusz Przymusowej Restrukturyzacji należnej za 2023 r. W efekcie zysk netto sektora bankowego wyniósł 27,9 miliardów zł w 2023 roku to jest +159% r./r..

Zysk netto Banku wyniósł 2 miliardy 255 milionów zł w 2023 roku i był to najwyższy zysk netto od kiedy Bank jest notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych.

Przychody operacyjne Banku wyniosły w 2022 roku 4 miliardy 505 milionów zł i były wyższe o 23% w stosunku do 2022 roku. Wzrost ten był przede wszystkim efektem wyższego wyniku odsetkowego uzyskanego głównie w obszarze działalności skarbcowej na skutek utrzymujących się w 2023 roku wysokich stóp procentowych, Wynik odsetkowy stanowił 73% przychodów operacyjnych. W

otoczeniu wysokich stóp procentowych, wynik prowizyjny utrzymał poziom z końca 2022 roku. Bank obserwował zwiększoną aktywność klientów instytucjonalnych w obszarze bankowości transakcyjnej, co skutkowało wzrostem przychodów z tytułu zleceń płatniczych w wyniku m.in. 9,5-krotnego wzrostu wolumenów płatności natychmiastowych r./r.), częściowo skompensowanym przez niższe przychody z tytułu prowadzenia rachunków bankowych oraz przychody z tytułu usług powierniczych (panująca wysoka zmienność na rynkach kapitałowych w 2022 roku).

W 2023 roku koszty działania i koszty ogólnego zarządu wraz z amortyzacją wyniosły 1 miliard 438 milionów złotych i były wyższe o 119 mln zł (tj. 9%) w porównaniu do 2022 roku. Wzrost kosztów dotyczył przede wszystkim z wyższych kosztów pracowniczych oraz z wyższych kosztów wynajmu i utrzymania nieruchomości co zostało częściowo skompensowane przez spadek kosztów regulacyjnych oraz spadek kosztów opłat telekomunikacyjnych i sprzętu komputerowego

W 2023 roku wynik z tytułu oczekiwanych strat kredytowych ukształtował się na poziomie 18,2 milionów złotych w porównaniu do odpisów netto w wysokości 105 milionów złotych w 2022 roku (polepszenie o 87 milionów złotych). Spadek ten był spowodowany niższymi odpisami netto w segmencie Bankowości Instytucjonalnej, w związku z polepszeniem perspektyw dotyczących sytuacji makroekonomicznej oraz spadającym wolumenem kredytowym. Spadek odpisów netto w Bankowości Instytucjonalnej został częściowo skompensowany przez ich wzrost w segmencie Bankowości Detalicznej z powodu stabilizacji portfela kredytowego.

Dynamika akcji kredytowej w 2023 roku Banku spadła o 7% w ujęciu rok do roku. W 2023 roku w segmencie Bankowości Instytucjonalnej Bank obserwował niższe zapotrzebowanie na kredyt ze względu na dobrą sytuację płynnościową klientów oraz działania klientów w kierunku dywersyfikacji źródeł finansowania, innych od tradycyjnego kredytu. Natomiast w segmencie Bankowości Detalicznej spadek wolumenów kredytowych dotyczył należności niezabezpieczonych, głównie z powodu niższego salda kredytów gotówkowych, częściowo skompensowany przez wzrost wolumenów kredytów hipotecznych.

Z drugiej strony, mocno urosło saldo depozytów klientów o 9% w ujęciu rok do roku. Zwłaszcza istotny wzrost nowych środków Bank zanotował w obszarze Bankowości Detalicznej dzięki czemu urosła liczba klientów w strategicznym segmencie Banku – Citigold Private Client o 22% r./r.

Współczynnik wypłacalności Banku (TCR) wyniósł 23,2% i był znacznie powyżej poziomów regulacyjnych. Zdaniem Rady Nadzorczej, utrzymywany przez Bank poziom kapitałów jest wystarczający do zachowania bezpieczeństwa finansowego instytucji, zgromadzonych w niej depozytów, a także zapewniający możliwości rozwoju Banku.

Najpoważniejszym czynnikiem ryzyka w 2024 roku pozostają napięcia geopolityczne na świecie, a w szczególności trwająca wojna pomiędzy Rosją i Ukrainą. Ewentualna eskalacja konfliktu zbrojnego mogłaby się przyczynić do ponownego osłabienia waluty krajowej i większej awersji do ryzyka. Intensyfikacja działań zbrojnych mogłaby również wywołać ponowne wzrosty cen surowców, w tym w szczególności gazu i ropy naftowej, co mogłoby się przyczynić do ponownego nasilenia presji inflacyjnej. Podobny wpływ mogłaby mieć eskalacja konfliktu na Bliskim Wschodzie.

Utrzymuje się także niepewność dotycząca skali i trwałości ożywienia gospodarczego, zarówno w strefie euro, jak i Polsce. Przedłużające się spowolnienie mogłoby negatywnie wpłynąć na sytuację finansową klientów Banku i na popyt na kredyt. Lokalnym czynnikiem ryzyka dla aktywności ekonomicznej pozostaje natomiast niepewność dotycząca wdrażania zmian w polityce gospodarczej. Dlatego Rada Nadzorcza będzie nadal ściśle współpracować z Zarządem w celu badania wpływu wspomnianych czynników ryzyka na sytuację Banku.

Biorąc pod uwagę osiągnięte wyniki finansowe, profil biznesowy Banku oraz stabilne wskaźniki kapitałowe i płynnościowe, a także konsekwentną i spójną strategię Banku, Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia działalność Banku w 2023 roku. Jednocześnie Rada Nadzorcza wyraża przekonanie, że podjęte i planowane działania przyczynią się do wzrostu wartości Banku dla Akcjonariuszy poprzez osiągnięcie optymalnych wyników finansowych i umacniania pozycji rynkowej Banku, pomimo wymagającego otoczenia rynkowego.

### **3. OCENA RACJONALNOŚCI PROWADZONEJ PRZEZ BANK POLITYKI W ZAKRESIE SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI I DZIAŁALNOŚCI SPONSORINGOWEJ**

#### **3.1. Obszar odpowiedzialności społecznej Banku**

Bank jest instytucją, która od początku swojej ponad 150-letniej historii, w procesie podejmowania decyzji, uwzględnia aspekty społeczne i środowiskowe, a przy tym wsłuchuje się w oczekiwania swoich partnerów, zarówno biznesowych jak i społecznych.

Podmiotem, który kompleksowo realizuje strategię Społecznej Odpowiedzialności Banku, jest Fundacja Citi Handlowy im. Leopolda Kronenberga.

Fundacja Citi Handlowy im. L. Kronenberga realizuje swoje cele poprzez prowadzenie własnych inicjatyw oraz wspiera merytorycznie projekty finansowane przez Citi Foundation. Spośród inicjatyw własnych podejmowanych przez Fundację zrealizowanych w 2023 roku warto szczególnie zwrócić uwagę na:

#### **Wsparcie dla Ukrainy**

W 2023 roku program Wsparcia Ukrainy zakładał podejmowanie działań zmierzających do integrowania społeczności ukraińskiej, w szczególności osób poszkodowanych przez kryzys migracyjny, z polskim społeczeństwem. Program obejmuje pełne spektrum działań Fundacji Citi Handlowy: wolontariat kompetencyjny, wolontariat sportowy, wsparcie przedsiębiorców, wsparcie dla kobiet, edukację oraz wsparcie dla dzieci i młodzieży.

Program jest realizowany w ścisłej współpracy z przedstawicielami Citibank Ukraine oraz organizacjami trzeciego sektora – stowarzyszeniami i fundacjami, które wspierają obywateli Ukrainy w zbudowaniu więzi z Polską, m.in. z Polskim Centrum Pomocy Międzynarodowej, z fundacjami „Nasz Wybór”, „Absolwent”, „Mamo Pracuj”. Działania były podejmowane w ramach zarówno programów finansowanych przez Citi Foundation, jak i projektów koordynowanych przez Fundację Citi Handlowy, czego przykładem jest obecność ukraińskiego paraolimpijczyka Maksyma Veraksy, najszybszego na świecie pływaka paraolimpijskiego, który przybył na Piknik Olimpijski na zaproszenie Fundacji Citi Handlowy.

#### **Światowy Dzień Citi dla Społeczności**

W 2023 roku w działaniach wzięło udział ponad 2500 wolontariuszek i wolontariuszy Citi (pracownicy Citi Handlowy i Citi Solutions Center wraz z rodzinami i przyjaciółmi). Udało się zrealizować ponad 120 projektów!

Wartymi wymienienia projektami zrealizowanymi i koordynowanymi przez Fundację w ramach Światowego Dnia dla Społeczności w 2023 roku są:

- Akcje krwiodawstwa m.in. w Olsztynie i Warszawie. W akcjach krwiodawstwa wzięło udział 108 wolontariuszy.
- Zbiórka darów dla dzieci w Ukrainie: W ramach Konkursu Grantowego GCD 2023 jedna z liderek koordynowała zbiórkę rzeczy dla Domu dziecka w Mikołajowie oraz dla świetlic dla dzieci w obwodzie charkowskim.
- Pełnosprawni niepełnosprawni: piknik organizowany wspólnie z Polskim Komitetem Paraolimpijskim.
- Kiermasz wolontariacki organizowany w siedzibie Citi Handlowy – pakowanie paczek z okazji Dnia Dziecka, spakowane zostało 200 prezentów dla potrzebujących dzieci, sprzedaż charytatywna przygotowanych przez wolontariusz posiłków, zasadziliśmy mobilne ogródki kwiatowe i ziołowe, które przekazaliśmy do placówek opiekuńczych, świetlic środowiskowych i domów opieki społecznej, zebraliśmy artykuły papiernicze oraz drobne artykuły spożywcze do wykorzystania na warsztatach dla Dzieci.

- Organizacja pikniku „Dzień Dziecka” dla ukraińskich i polskich podopiecznych Oratorium Warszawskiego.
- Sprzątanie świata w Warszawie i Olsztynie: akcja sprzątania brzegu Wisły oraz rzeki Łyny z kajaków.

### **Charytatywne święta**

Świąteczne akcje charytatywne „Zostań Asystentem Św. Mikołaja”. W tym roku oprócz tradycyjnych listów do św. Mikołaja, zorganizowano w banku również inne aktywności w jakie można było się zaangażować m.in. rezerwacja listów, pakowanie paczek dla podopiecznych wybranej placówki, przygotowanie kartek świątecznych czy zorganizowanie zbiórki dla potrzebujących.

### **Nagroda im. prof. Aleksandra Gieysztor**

W 2023 roku nagrodę wręczono Lwowskiej Galerii Sztuki im. Borysa Woźnickiego. Laureat XXIV edycji Nagrody został nagrodzony za konsekwentne budowanie tożsamości Lwowa jako miasta otwartego i silnie związanego z polskim dziedzictwem, będącego jednocześnie splotem wielu innych kultur: ruskiej, ormiańskiej, żydowskiej, niemieckiej.

Podczas uroczystej Gali Taras Wozniak, dyrektor Lwowskiej Galerii im. Borysa Woźnickiego podziękował Kapitulie Nagrody za zauważenie i docenienie wysiłków Galerii włożonych w ochronę i prace konserwatorskie na rzecz spuścizny kulturowej.

29 marca 2023 roku w Sali Wielkiej Zamku Królewskiego w Warszawie pod patronatem Prezydenta RP odbyła się Gala Nagrody.

### **Programy na rzecz przedsiębiorczości**

Dzięki środkom Citi Foundation zrealizowano we współpracy z Fundacją 5 programów społecznych na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i integracji uchodźców z polskim społeczeństwem:

- **Biznes w kobiecych rękach** – kompleksowy program wsparcia przedsiębiorczości kobiet, realizowany w partnerstwie z Fundacją Przedsiębiorczości Kobiet. 9. Edycja programu Biznes w Kobiecych Rękach pomógł 60 uczestniczkom, a rynek poszerzył się o 34 nowe firmy założone przez kobiety.
- **Program Rozwoju Przedsiębiorczości** – program realizowany w partnerstwie z Fundacją THINK!. Celem jest wzmocnienie przedsiębiorczego potencjału osób w wieku 18-35, program obejmuje spotkania z praktykami biznesu i ekspertami, mentoring i networking.
- **Shesnnovation Academy** - program realizowany z partnerstwie z Fundacją Edukacyjną Perspektywy. To półroczny program startupowy dla kobiet w nowych technologiach. Program stara się łączyć środowisko naukowe, technologiczne i biznesowe. W 2023 pracę na rozwoju swoich pomysłów startupowych rozpoczęło 35 uczestniczek, a w finale wystąpiło 12 founderów technologicznych.
- **Hello Entrepreneurship** – program realizowany z partnerstwie z Fundacją ASHOKA. Program ma na celu wsparcie przedsiębiorczości społecznej prowadzonej przez osoby z doświadczeniem migracyjnym. Do 4. edycji programu napłynęło aż 140 zgłoszeń z przedsięwzięciami biznesowo-społecznymi.
- **WELCOME! WITAMY!** - program realizowany z partnerstwie z Fundacją Mamo Pracuj. Celem programu jest wsparcie 300 polskich i ukraińskich kobiet w odnalezieniu się na rynku pracy, podnoszenia kompetencji oraz budowania sieci wzajemnego wsparcia.

Pełny opis realizowanych działań znajduje się w Sprawozdaniu Rocznym Banku oraz jest dostępny na stronie [www.kronenberg.org.pl](http://www.kronenberg.org.pl).



### 3.2. Działalność sponsoringowa

Działania sponsoringowe Banku koncentrowały się na realizowaniu społecznej odpowiedzialności biznesu i promowaniu wartości, którymi Bank kieruje się w swojej działalności: inkluzyjności, równości i różnorodności.

W październiku 2023 Bank, poprzez Fundację Citi Handlowy, był jednym z głównych partnerów Europejskiego Forum Nowych Idei w Sopocie (EFNI). Gościem specjalnym EFNI była Val Smith. Chief Sustainability Officer w Citi, której wykład na temat dylematów społecznych, ekonomicznych i geograficznych związanych ze zrównoważonym rozwojem i kwestią ESG – otworzył drugi dzień spotkań panelowych konferencji. Prezes Zarządu Banku, Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska, uczestniczyła w debacie dotyczącej wpływu wojny na międzynarodową gospodarkę, łańcuchy dostaw oraz rynku. Przewodniczący Rady Nadzorczej, Sławomir S. Sikora, wziął udział w panelu Nowy Interwencjonizm, gdzie podejmowano tematy dotyczące rynku w Europie, przyszłych regulacji i roli państw oraz sektorów publicznych. Podczas EFNI pojawił się także wątek odpowiedzialności społecznej jaki zainicjowała Fundacja Citi Handlowy prowadząc rozmowy z partnerami społecznymi o tematyce „Przedsiębiorczość młodych Polaków – mity i praktyka” (Fundacja Sieci Przedsiębiorczych Kobiet) oraz „Ukraina – Polska – kryzys uchodźczy w nowej fazie?” (Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej).

Citi Handlowy już kolejny rok był sponsorem tytularnym i aktywnym uczestnikiem prestiżowych zawodów triathlonowych IRONMAN, które odbywają się w 3 miastach: w Warszawie (w której Bank był sponsorem tytularnym Citi Handlowy IRONMAN 70.3 Warsaw), a także w Gdyni i Poznaniu jako partner. Motywem przewodnim ubiegłorocznych zawodów IRONMAN Poland był „Rok kibicowania”, który zwracał uwagę na tych, którzy w tak wymagającej dyscyplinie, jaką jest triathlon, dodają energii, wiary i zagrzewają do walki, a na mecie świętują razem z zawodnikami. Wśród nich są ci najważniejsi i najwierniejsi: rodzina i przyjaciele. Doceniając ich rolę, Citi Handlowy zaprosił publiczność do dedykowanej strefy wspólnego kibicowania, a w Gdyni wierni kibice mogli wziąć udział w ekscytującej grze miejskiej. Zawody sportowe realizowane są w ramach wewnętrznej inicjatywy Live Well at Citi, której celem jest wsparcie dla well-beingu pracowników. W każdą tego typu konkurencję wpisany jest także cel społeczny, na który Bank przeznaczona dedykowana darowiznę.

Bank Handlowy kontynuował swoje wieloletnie działania pro-inkluzyjne na rzecz społeczeństwa. 2023 był kolejnym rokiem partnerstwa Citi Handlowy z Polskim Komitetem Paraolimpijskim. Po raz piąty Bank był też partnerem Plebiscytu na 10 Najpopularniejszych Sportowców Województwa Warmińsko-Mazurskiego. Podczas Gali Parasportowiec Roku Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska, Prezes Zarządu, wręczyła ufundowaną przez Bank nagrodę pieniężną w wysokości 30 tysięcy złotych najlepszej drużynie parasportowców roku. Została nią Kadra Goalball U19. „Inspiruje nas ich praca zespołowa” – powiedziała Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska.

Powyższe inicjatywy pozytywnie przełożyły się na wizerunek instytucji i jej reputację. Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia zasadność poniesienia wydatków przez Bank i grupę na wspieranie kultury, sportu, instytucji charytatywnych, mediów, organizacji społecznych, związków zawodowych itp., ujawnionych w „Sprawozdaniu z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2023 r.”

## **4. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH CZŁONKÓW ZARZĄDU ORAZ CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ BANKU HANDLOWEGO W WARSZAWIE S.A.**

Zobowiązanie Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. do sporządzenia sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku wynika z Art. 90g. ustęp 1 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych („Ustawa”).

Zasady wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku określa „Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” („Polityka”) przyjęta w drodze Uchwały Walnego Zgromadzenia Banku z dnia 4 czerwca 2020 roku z późniejszymi zmianami publikowana na stronie internetowej Banku. Polityka ta wdraża postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagradzania zawarte w Ustawie.

Niniejsze sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej Banku i obejmuje rok 2023. Należy zwrócić uwagę, że w niniejszym sprawozdaniu przedstawiono wynagrodzenia w różnych ujęciach (tj. wypłacone w danym roku bądź przyznane w danym roku), zależnie od wymogów Ustawy. W szczególności wynagrodzenia wypłacone w roku 2023 mogły zostać przyznane w latach poprzedzających rok wypłaty. Z kolei wynagrodzenia przyznane w roku 2023 mogły podlegać częściowemu odroczeniu, tzn. będą mogły zostać wypłacone w przyszłych okresach sprawozdawczych.

Dnia 26 kwietnia 2023 roku Walne Zgromadzenie Banku podjęło uchwałę pozytywnie opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach za rok 2022.

### 1) Wysokość całkowitego wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość całkowitego wynagrodzenia (w tys. PLN) z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po zakończeniu stosunku pracy Członków Zarządu wypłaconych w 2023 r. w podziale na składniki oraz na wynagrodzenie stałe i zmienne oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami (wyrażone jako %):

	Łączna wartość wynagrodzenia z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, w tym:	Wynagrodzenie stałe z uwzględnieniem odszkodowania z tyt. zakazu konkurencji		Wynagrodzenie zmienne			
		Wynagrodzenie zasadnicze i Inne świadczenia*	Udział wynagrodzenia stałego	Razem wynagrodzenie zmienne	Wynagrodzenie zmienne w formie nagród pieniężnych	Wynagrodzenie zmienne w formie nagród kapitałowych	Udział wynagrodzenia zmiennego
Elżbieta Świątopęk-Czetwertyńska	3 650	2 705	74%	946	603	343	26%
Maciej Kropidłowski	6 823	2 875	42%	3 948	1 708	2 241	58%
Barbara Sobala	1 989	1 189	60%	801	334	467	40%
Natalia Bożek	1 703	1 167	69%	536	230	306	31%
Katarzyna Majewska	1 871	1 181	63%	690	292	399	37%
Ivan Vrhel	1 939	1 713	88%	226	226	0	12%
Andrzej Wilk	1 779	1 338	75%	442	345	96	25%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>							
Dennis Hussey	1 917	632	33%	1 285	180	1 105	67%
James Foley	1 348	300	22%	1 048	205	843	78%
Sławomir S. Sikora	1 773	116	7%	1 657	687	970	93%
David Mouillé	358	0	0%	358	126	232	100%

\*W wynagrodzeniu stałym w pozycji Inne świadczenia zostały zaprezentowane między innymi Odszkodowania z tyt. zakazu konkurencji. Odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w 2023 r. zostały wypłacone Panu James'owi Foley w kwocie 300 tys PLN oraz Panu Dennis'owi Hussey w kwocie 632 tys PLN.

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość stałych składników wynagrodzenia (w tys. PLN) z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji wypłaconych w 2023 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

	Wynagrodzenie zasadnicze		Inne świadczenia		Suma stałych składników wynagrodzenia	
	wartość	udział	wartość	udział	wartość	
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	2 442	67%	263	7%	2 705	
Maciej Kropidłowski	2 413	35%	462	7%	2 875	
Barbara Sobala	1 035	52%	154	8%	1 189	
Natalia Bożek	1 035	61%	132	8%	1 167	
Katarzyna Majewska	1 035	55%	146	8%	1 181	
Ivan Vrhel	1 110	57%	603	31%	1 713	
Andrzej Wilk	1 200	67%	138	8%	1 338	
<i>Byli członkowie Zarządu</i>						
Dennis Hussey	- do 30.06.2022 r.	0	0%	632	33%	632
James Foley	- do 28.02.2022 r.	0	0%	300	22%	300
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	0	0%	116	7%	116
David Mouillé	- do 31.01.2020 r.	0	0%	0	0%	0
		10 270	41%	2 944	12%	13 215

Na zagregowaną kwotę Innych świadczeń z powyższej tabeli składają się: świadczenia wynikające z Programu Emerytalnego (PPE), świadczenia dodatkowe w tym ubezpieczenie na życie, świadczenia związane z pakietem relokacyjnym, wartość ubezpieczenia medycznego pracownika i członków rodziny, ekwiwalent urlopowy oraz odszkodowania wypłacane na podstawie umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Poniżej przedstawiono rozbicie Innych świadczeń na poszczególne elementy składowe:

	Program Emerytalny (PPE)	Świadczenia dodatkowe	Pakiet relokacyjny	Inne świadczenia		Ekwiwalent urlopowy	Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji	Suma	
				Ubezpieczenie medyczne na rzecz: Członka Zarządu	Najbliższych Osób				
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	239	12	0	4	7	0	0	263	
Maciej Kropidłowski	446	7	0	4	4	0	0	462	
Barbara Sobala	130	12	0	4	7	0	0	154	
Natalia Bożek	111	12	0	4	4	0	0	132	
Katarzyna Majewska	122	13	0	4	6	0	0	146	
Ivan Vrhel	- od 29.09.2022 r.	0	274	317	4	9	0	603	
Andrzej Wilk	- od 01.07.2022 r.	116	12	0	4	5	0	138	
<i>Byli członkowie Zarządu</i>									
Dennis Hussey	- do 30.06.2022 r.	0	0	0	0	0	632	632	
James Foley	- do 28.02.2022 r.	0	0	0	0	0	300	300	
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	116	0	0	0	0	0	116	
Czesław Piasek	- do 31.03.2018 r.	0	0	0	0	0	0	0	
		1 282	343	317	29	42	0	932	2 944

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w formie nagród pieniężnych (w tys. PLN) wypłaconych w 2023 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

Nagrody pieniężne za lata:														
	2022		2021		2020		2019		2018		2017		Suma	
	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	
Elżbieta Świątopelk-Czetwertyńska	568	16%	34	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	603	
Maciej Kropidłowski	958	14%	224	3%	273	4%	252	4%	0	0%	0	0%	1 708	
Barbara Sobala	225	11%	28	1%	39	2%	42	2%	0	0%	0	0%	334	
Natalia Bożek	165	10%	20	1%	26	2%	20	1%	0	0%	0	0%	230	
Katarzyna Majewska	202	11%	25	1%	33	2%	33	2%	0	0%	0	0%	292	
Ivan Vrhel	226	12%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	226	
Andrzej Wilk	300	17%	13	1%	15	1%	17	1%	0	0%	0	0%	345	
<i>Byli członkowie Zarządu</i>														
Dennis Hussey - do 30.06.2022	0	0%	83	4%	97	5%	0	0%	0	0%	0	0%	180	
James Foley - do 28.02.2022 r.	0	0%	47	3%	80	6%	78	6%	0	0%	0	0%	205	
Sławomir S. Sikora - do 17.06.2021 r.	0	0%	0	0%	156	9%	152	9%	156	9%	223	13%	687	
David Mouille - do 31.01.2020 r.	0	0%	0	0%	0	0%	126	35%	0	0%	0	0%	126	
	2 645	11%	473	2%	720	3%	721	3%	156	1%	223	1%	4 937	

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w formie nagród kapitałowych (w tys. PLN) wypłaconych w 2023 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

Nagrody kapitałowe za lata:														
	2022		2021		2020		2019		2018		2017		Suma	
	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	
Elżbieta Świątopelk-Czetwertyńska	0	0%	343	9%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	343	
Maciej Kropidłowski	0	0%	994	15%	783	11%	464	7%	0	0%	0	0%	2 241	
Barbara Sobala	0	0%	277	14%	113	6%	76	4%	0	0%	0	0%	467	
Natalia Bożek	0	0%	196	11%	74	4%	36	2%	0	0%	0	0%	306	
Katarzyna Majewska	0	0%	244	13%	93	5%	61	3%	0	0%	0	0%	399	
Ivan Vrhel	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	
Andrzej Wilk	0	0%	21	1%	44	2%	32	2%	0	0%	0	0%	96	
<i>Byli członkowie Zarządu</i>														
Dennis Hussey - do 30.06.2022	0	0%	826	43%	279	15%	0	0%	0	0%	0	0%	1 105	
James Foley - do 28.02.2022 r.	0	0%	470	35%	228	17%	144	11%	0	0%	0	0%	843	
Sławomir S. Sikora - do 17.06.2021 r.	0	0%	0	0%	363	20%	226	13%	170	10%	210	12%	970	

David Mouille	- do 31.01.2020 r.	0	0%	0	0%	0	0%	232	65%	0	0%	0	0%	232
		0	0%	3 371	13%	1 979	8%	1 271	5%	170	1%	210	1%	7 001

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość całkowitego wynagrodzenia (w tys. PLN) wypłaconego w 2023 roku członkom Rady Nadzorczej Banku, w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje (wyrażone jako % wynagrodzenia całkowitego) między tymi składnikami.

	Wynagrodzenie za pełnioną funkcję		Wynagrodzenie za udział w komitetach Rady Nadzorczej		Zwrot składek ZUS		Wynagrodzenie całkowite
	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość
Sławomir S. Sikora	192	62%	120	38%	0	0%	312
Marek Kapuściński	96	33%	210	73%	-19	-7%	287
Anna Rulkiewicz	96	31%	210	67%	8	3%	314
Barbara Smalska	96	26%	270	74%	0	0%	366
	480	38%	810	63%	-11	-1%	1279

W 2023 roku Członkom Rady Nadzorczej nie zostało przyznawane wynagrodzenie zmienne. Pozostali członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia w 2023 roku.

## 2) Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku a przyjęta Polityka

Bank różnicuje wysokość wynagrodzenia stałego członków Zarządu przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego, wymagań w zakresie kompetencji oraz roli pełnionej w procesie zarządzania Bankiem, co umożliwia pozyskanie i utrzymanie w Banku utalentowanych menedżerów, którzy wspierają rozwój i sukces Banku.

Wynagrodzenie zmienne, przyznane członkom Zarządu Banku w 2023 roku, zostało określone w sposób promujący rozsądne zarządzanie Bankiem, bazujący na wynikach finansowych i niefinansowych oraz nienagradzający niewłaściwych decyzji. Pula na wynagrodzenia zmienne członków Zarządu Banku podlegała weryfikacji w zakresie tego, czy Bank dysponuje należyłą i solidną bazą kapitałową uzasadniającą wypłatę wynagrodzeń zmiennych na proponowanym poziomie, że nie ogranicza ona zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej oraz jest odpowiednio uzasadniona sytuacją finansową Banku.

Celem powiązania decyzji podejmowanych w zakresie wynagrodzeń członków Zarządu z interesem akcjonariuszy, efektywnego zarządzania ryzykiem oraz zapewnienia zgodności z wymogami regulacyjnymi, część wynagrodzenia zmiennego:

- została przyznana w instrumencie finansowym w formie istniejących akcji w kapitale zakładowym Banku lub akcji fantomowych powiązanych z wartością akcji Banku na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie oraz
- podlegała odroczeniu w okresie 4 albo 5 lat – tj. proporcjonalnemu podziałowi odpowiednio na 4 albo 5 transz z możliwością nabycia uprawnień do danej transzy po każdym roku odroczenia; wypłata następuje najwcześniej po 6 albo 12-miesięcznym okresie retencji od momentu nabycia uprawnień do danej odroczonej transzy.

Nabycie uprawnień do odroczonego wynagrodzenia zmiennego w 2023 roku podlegało weryfikacji w szczególności pod kątem kondycji finansowej Banku oraz spełnienia przez poszczególnych członków Zarządu standardów dotyczących rękopisami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, tj.:

- Szef Pionu Zarządzania Kadrami potwierdził kwestie związane z zatrudnieniem oraz potencjalnym naruszeniem obowiązków pracowniczych,
- Wiceprezes Banku nadzorujący Sektor Finansowy potwierdził informacje związane z kondycją finansową Banku oraz ze sprawozdaniem finansowym,
- Wiceprezes Banku nadzorujący Sektor Zarządzania Ryzykiem potwierdził informację odnośnie procesów zarządzania ryzykiem.

Dla uniknięcia konfliktu interesów, dla Szefa Sektora Finansowego oraz Szefa Sektora Zarządzania Ryzykiem w imieniu Prezes Zarządu potwierdzenia powyższych informacji, które są w ich obszarze odpowiedzialności, dokonał upoważniony do tego Wiceprezes Zarządu.

W 2023 r. decyzje dotyczące przyznania wynagrodzenia zmiennego jak i nabycia uprawnień do odroczonego wynagrodzenia zamiennego za lata poprzednie Rada Nadzorcza Banku podejmowała na podstawie rekomendacji i opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, podyktowanych ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Banku.

W celu uniknięcia konfliktu interesów, w 2023 roku członkom Rady Nadzorczej nie zostało przyznawane wynagrodzenie zmienne (powiązane z wynikami).

### **3) Zastosowanie kryteriów dotyczących wyników w wynagrodzeniach członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku**

Wyniki podlegają weryfikacji przed przyznaniem wynagrodzenia zmiennego (ex-ante) jak również na etapie decyzji o nabyciu uprawnień do odroczonego wynagrodzenia zmiennego (ex-post).

#### **W 2023 roku Bank zastosował następujące kryteria weryfikacji ex-ante:**

Kryteria odnoszące się do wyników Banku mające zastosowanie do określenia puli przeznaczonej na wynagrodzenia zmienne dla członków Zarządu przyznane w 2023 roku zostały opisane w punkcie 2) niniejszego sprawozdania.

Wynagrodzenie zmienne poszczególnych członków Zarządu Banku zostało przyznane uznaniowo z uwzględnieniem kryteriów finansowych i niefinansowych, takich jak podejście do podejmowania ryzyka i zapewnienie zgodności z przepisami, w celu odzwierciedlenia efektów pracy członków Zarządu oraz ograniczenia motywacji do podejmowania ryzyka wykraczającego poza ogólny apetyt na ryzyko przyjęty przez Bank.

Wysokość przyznanego wynagrodzenia zmiennego jest uzależniona od oceny indywidualnych wyników oraz wyników finansowych Banku lub właściwej jednostki organizacyjnej. Ocena efektów pracy odbywa się na podstawie danych za okres trzech lat finansowych, co uwzględnia cykl koniunkturalny i ryzyko związane z prowadzoną przez Bank działalnością gospodarczą. W przypadku osób zatrudnionych krócej niż 3 lata przy dokonywaniu oceny efektów pracy w Banku uwzględnia się dane od momentu nawiązania stosunku pracy.

#### **W 2023 roku Bank zastosował następujące kryteria weryfikacji ex-post:**

Nabycie uprawnień do wynagrodzenia zmiennego i jego wypłata były uzależnione od spełniania kryteriów na poziomie indywidualnym oraz kondycji finansowej Banku.

Wysokość wypłacanej odroczonej części nagrody mogła zostać obniżona lub całkowicie zredukowana na mocy decyzji Rady Nadzorczej, gdyby:

- nie zostały spełnione standardy dotyczące rękopimi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, która była badana poprzez sprawdzenie, czy:

- członkowie Zarządu rażąco naruszyli swoje obowiązki pracownicze, w szczególności uczestniczyli w działaniach, których wynikiem były istotne straty Banku lub byli odpowiedzialni za takie działania; lub
- członkowie Zarządu świadomie uczestniczyli w przekazywaniu istotnie niepoprawnych informacji dotyczących sprawozdań finansowych Banku; lub
- nastąpiło istotne uchybienie w zarządzaniu ryzykiem; lub
- członkowie Zarządu istotnie naruszyli jakiegokolwiek limity ryzyka;
- zaistniała sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawo Bankowe; lub
- ustalono, że członkowie Zarządu otrzymali wynagrodzenie zmienne na podstawie istotnie niepoprawnych sprawozdań finansowych; lub
- nastąpił istotny spadek wyniku finansowego Banku; lub
- wystąpiła strata bilansowa, powstało niebezpieczeństwo niewypłacalności lub utraty płynności Banku.

Nabycie prawa do każdej transzy odroczonej nagrody podlegało weryfikacji pod kątem wyników Banku w roku kalendarzowym bezpośrednio poprzedzającym datę nabycia prawa do danej transzy („Rok Dotyczący Wyników”).

Jeżeli Bank poniósłby stratę obliczaną jako strata przed opodatkowaniem za Rok Dotyczący Wyników, wówczas transza odroczonego wynagrodzenia zmiennego w instrumencie finansowym, do której prawo mogło zostać nabyte w czasie trwania roku kalendarzowego następującego po zakończeniu Roku Dotyczącego Wyników, zostałaby zmniejszona (lecz nie poniżej zera) procentowo, o wartość procentową ustaloną jako:

(i) bezwzględna wartość straty przed opodatkowaniem poniesionej przez w danym Roku Dotyczącym Wyników, podzielona przez

(ii) bezwzględną wartość najwyższego zysku przed opodatkowaniem osiągniętego przez Bank w okresie obejmującym trzy lata kalendarzowe przed odpowiednim Rokiem Dotyczącym Wyników. Niezależnie od powyższego, jeżeli Bank poniósłby stratę obliczaną jako strata przed opodatkowaniem za Rok Dotyczący Wyników w jakiegokolwiek wysokości miałyby zastosowanie minimalna obniżka procentowa w wysokości 20 procent.

Kwota zysku (lub straty) przed opodatkowaniem za każdy odpowiedni Rok Dotyczący Wyników stanowi całkowitą wartość kwoty przychodu (straty) przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym z tytułu prowadzenia bieżących operacji przez Bank. Wyniki za 2022 rok zostały określone na podstawie sprawozdań IFRS, obejmujących zbadane wyniki za pierwsze trzy kwartały (zgodnie z raportem do GPW i odpowiednich organów publicznych), a ostatni kwartał roku składał się z faktycznych wyników za pierwsze dwa miesiące tego kwartału i szacunkowych wartości za ostatni miesiąc. Szacunkowe wartości zostały określone przez Dział Finansowy Banku i były ostateczne i wiążące niezależnie od faktycznych wyników końcowych.

Gdyby bezwzględna wartość straty przed opodatkowaniem poniesionej przez Bank za dany Rok Dotyczący Wyników była równa lub przekroczyłaby całkowitą wartość najwyższego zysku przed opodatkowaniem w roku kalendarzowym Banku w Okresie Pomiaru, wówczas członkowie Zarządu nie nabyliby prawa do danej transzy.

W 2023 roku w stosunku do żadnego z członków Zarządu Banku nie dokonywano zmniejszeń wynagrodzenia zmiennego w ramach korekty związanej z wynikami.

Zgodnie z Polityką, w 2023 roku członkom Rady Nadzorczej Banku przyznano wyłącznie stałe składniki wynagrodzenia, których wartość nie jest powiązana z wynikami Banku. Nie otrzymali oni wynagrodzenia zmiennego, stąd do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Banku nie miało zastosowania uwzględnienie kryteriów dotyczących wyników.

**4) Zmiana wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku, wyników Banku oraz średniego wynagrodzenia pracowników Banku niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie pięciu ostatnich lat obrotowych**

W poniższej tabeli przedstawiono zestawienie zmian w latach 2019-2023 wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku, którzy pełnili swoje funkcje w 2023 roku, wyników Banku oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej.



		2019		2020		2021		2022		2023	
<b>Zmiana wynagrodzenia członków Zarządu</b>		Wartość	Zmiana%	Wartość	Zmiana%	Wartość	Zmiana%	Wartość	Zmiana%	Wartość	Zmiana%
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	- od 18.06.2021	0	n/a	0	n/a	1 665	n/a*	2 536	52%	3 650	44%
Maciej Kropidłowski	- od 19.03.2014	4 220	9%	3 872	-8%	4 596	19%	5 004	9%	6 823	36%
Barbara Sobala	- od 16.10.2013	1 479	4%	1 491	1%	1 605	8%	1 491	-7%	1 989	33%
Katarzyna Majewska	- od 11.01.2016	1 400	10%	1 387	-1%	1 493	8%	1 380	-8%	1 871	36%
Natalia Bożek	- od 21.03.2018	1 173	75%	1 122	-4%	1 286	15%	1 292	0%	1 703	32%
Ivan Vrhel	- od 29.09.2022	0	n/a	0	n/a	0	n/a	416	n/a*	1 939	366%
Andrzej Wilk	- od 01.07.2022	0	n/a	0	n/a	0	n/a	812	n/a*	1 779	119%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>											
Dennis Hussey	- do 30.06.2022	0	n/a	2 686	n/a*	3 327	24%	1 835***	-45%	1 285***	-30%
James Foley	- do 28.02.2022	1 358	n/a*	1 996	47%	2 390	20%	996***	-58%	1 048***	5%
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	5 214	-2%	4 576	-12%	3 017**	-34%	2 206	-27%	1 773	-20%
David Mouillé	- do 31.01.2020	3 646	0%	1 718***	-53%	686***	-60%	538	-22%	358	-33%
Czesław Piasek	- do 31.03.2018	386	-62%	187	-52%	111	-41%	27	-75%	0	n/a**
Witold Zieliński	- do 19.02.2018	317***	-64%	172	-46%	84	-51%	0	n/a**	0	n/a
Brendan Carney	- do 22.06.2015	135	-63%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Iwona Dudzińska	- do 31.07.2015	61	-62%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
<b>Zmiana wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej</b>											
Sławomir S. Sikora	- od 18.06.2021	0	n/a	0	n/a	155	n/a*	325	110%	312	-4%
Marek Kapuściński	- od 22.09.2016	283	3%	279	-1%	266	-5%	284	7%	287	1%
Anna Rulkiewicz	- od 05.06.2019	69	n/a*	224	225%	245	9%	301	23%	314	4%
Barbara Smalska	- od 05.06.2019	85	n/a*	306	258%	306	0%	339	11%	366	8%
<i>Byli członkowie Rady Nadzorczej</i>											
Andrzej Olechowski	- do 17.06.2021	402	0%	402	0%	220	-45%	0	n/a**	0	n/a
Igor Chalupiec	- do 17.06.2021	36	-87%	285	700%	155	-46%	0	n/a**	0	n/a
Stanisław Sołtysiński	- do 17.06.2021	216	0%	216	0%	119	-45%	0	n/a**	0	n/a
Shirish Apte	- do 01.12.2020	216	0%	216	0%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a
Grzegorz Bielicki	- od 06.12.2017 do 04.06.2019	156	-46%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Marek Belka	- od 22.06.2017 do 04.06.2019	92	-63%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
<b>Średnie wynagrodzenie pozostałych pracowników***</b>		119	6%	127	7%	130	2%	139	7%	159	14%
<b>Wyniki Banku</b>		478 802	-27%	158 085	-67%	715 972	353%	1 569 310	110%	2 255 190	44%

Objaśnienia i komentarze do tabeli:

- 1) Wartości wyrażone w tys. PLN.
- 2) Dane wskazane dla danego roku odnoszą się do procentowej zmiany wartości między rokiem, dla którego prezentowane są dane, a rokiem poprzedzającym.
- 3) Kalkulacja zmian średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników została przeprowadzona w oparciu o przychód brutto tych pracowników w danym roku oraz sumę etatów tych pracowników; wynagrodzenia i inne świadczenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej ujęte są wyłącznie w zestawieniu imiennym. Wartości podane w tabeli nie obejmują odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji zgodnie z wyjaśnieniem oznaczonym „\*\*\*\*” z p. 8) poniżej.
- 4) Kalkulacja zmian wyników Banku została przeprowadzona w oparciu o wynik netto Banku za odpowiednie lata.
- 5) Wypłaty na rzecz byłych członków Zarządu realizowane po rozwiązaniu umowy są związane z płatnościami odroczonej transz wynagrodzenia zmiennego w formie pieniężnej i w formie akcji fantomowych Banku.
- 6) „\*\*” oznaczono pierwszy rok pełnienia funkcji; dla osób, które nie były zatrudnione przez cały rok, istotne % wzrosty wynagrodzenia w roku kolejnym w dużej mierze wynikają z porównania pełnego okresu pełnienia funkcji do niepełnego roku bazowego.

- 7) „\*\*” oznacza pierwszy rok, w którym członek Zarządu lub Rady Nadzorczej po zakończeniu pełnienia funkcji w Banku nie otrzymywał wynagrodzenia.
- 8) „\*\*\*” wartości podane w tabeli nie obejmują wypłaconego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji: dla Pana Witolda Zielińskiego w 2019 r. w kwocie – 151 tys. PLN, Pana Davida Mouillé w 2020 r. w kwocie 903 tys. PLN i w 2021 r. w kwocie 181 tys. PLN, dla Pana Sławomira S. Sikorę w roku 2021 w kwocie 3 248 tys. PLN, dla Pana James’a Foley w 2022 r. w kwocie 600 tys. PLN i w 2023 r. w kwocie 300 tys. PLN, dla Pana Dennisa Hussey w 2022 r. w kwocie 451 tys. PLN oraz w 2023 r. w kwocie 632 tys. PLN.

#### **5) Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej**

Członkowie Zarządu Banku zasiadający w organach nadzorczych jednostek zależnych Banku nie pobierali w 2023 roku wynagrodzenia z tytułu pełnionych funkcji.

Członkowie Rady Nadzorczej Banku nie pełnili funkcji w organach zarządczych ani nadzorczych jednostek zależnych Banku i w związku z tym nie otrzymali w 2023 roku wynagrodzenia od tych jednostek.

#### **6) Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku w formie instrumentów finansowych**

Członkom Zarządu Banku przyznawane jest wynagrodzenie zmienne w formie instrumentu finansowego. W dniu 16 grudnia 2022 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podjęło decyzję o wdrożeniu programów motywacyjnych opartych o akcje w kapitale zakładowym Banku. W przypadku, gdy Bank nie będzie mógł przekazać wystarczającej liczby akcji własnych w stosunku do liczby koniecznej do wydania Osobom Uprawnionym, przyjęte zmiany do Polityki dopuszczają kontynuację wynagradzania członków Zarządu w oparciu o akcje fantomowe lub, w zależności od sytuacji i decyzji Banku, w oparciu o akcje fantomowe oraz akcje w kapitale zakładowym Banku. Polityka dopuszcza konwersję 1:1 akcji fantomowych przyznanych przed przyjęciem zmian, pod warunkiem podpisania stosownego porozumienia z pracownikami, których to dotyczy. W dniu 29 grudnia 2023 r. Komisja Nadzoru Finansowego udzieliła Bankowi zezwolenia, o którym mowa w art. 77 oraz art. 78 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, obejmującego nabycie akcji własnych przez Bank. Skup akcji własnych przez Bank rozpoczął się w styczniu 2024 roku.

Akcje fantomowe to instrumenty finansowe, których wartość zależy od wartości akcji Banku; nie są to akcje rzeczywiste, nie można ich umorzyć w zamian za akcje Banku i nie upoważniają do głosowania ani otrzymywania dywidend ani innych kwot do podziału od Banku, do otrzymania których mogą być uprawnieni akcjonariusze Banku; nie stanowią udziału własnościowego jakiegokolwiek rodzaju w Banku, ani w żadnym innym podmiocie, ani w żadnych aktywach; same w sobie nie mają żadnej odrębnej wartości, służą jedynie do określenia wartości gotówkowej wynagrodzenia zmiennego przez odniesienie do ceny rynkowej akcji Banku.

W dniu rozliczenia członkom Zarządu wypłacona jest kwota środków pieniężnych stanowiąca iloczyn akcji fantomowych, do których nabyte zostały prawa oraz średniej arytmetycznej najniższej i najwyższej ceny akcji Banku na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w dniu zapadalności nagrody (zakończenia okresu retencji). Nabycie uprawnienia jest każdorazowo potwierdzane decyzją Rady Nadzorczej. W stosunku do instrumentów finansowych przyznanych do roku 2022 w okresie odroczenia i w okresie retencji członkowie Zarządu są uprawnieni do otrzymania ekwiwalentu dywidendy w przypadku, gdy dywidenda zostanie uchwalona i wypłacona posiadaczom akcji zwykłych Banku. Dla instrumentów finansowych przyznanych od 2023 roku ekwiwalent dywidendy jest należny jedynie w okresie retencji.

W poniższej tabeli zaprezentowane informacje dotyczące instrumentu finansowego przyznanego (w tym warunkowo) Członkom Zarządu w 2023 (za rok 2022), które mogą podlegać wypłacie w latach 2024 – 2029.

	<b>Liczba instrumentu finansowego</b>	<b>Data przyznania</b>	<b>Cena w dniu przyznania</b>
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	27 720,07	16.02.2023	82,02
Maciej Kropidłowski	46 720,31	16.02.2023	82,02
Barbara Sobala	6 400,87	16.02.2023	82,02
Natalia Bożek	4 693,97	16.02.2023	82,02
Katarzyna Majewska	5 741,16	16.02.2023	82,02
Andrzej Wilk	8 534,50	16.02.2023	82,02

Akcje z powyższej tabeli, tylko w części która została wypłacona w 2023 roku, zostały ujęte w punkcie 1) niniejszego sprawozdania w tabeli prezentującej nagrody kapitałowe wypłacone w 2023 roku. Pozostałe akcje mogą zostać wypłacone w kolejnych okresach sprawozdawczych.

W 2023 roku nie było przyznane wynagrodzenie w formie instrumentów finansowych dla członków Rady Nadzorczej.

#### **7) Informacja na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia**

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. nie przewiduje możliwości żądania zwrotu wypłaconego wynagrodzenia.

Zgodnie z tą Polityką wysokość wypłacanej odroczonej części wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu może zostać obniżona lub całkowicie zredukowana na mocy decyzji Rady Nadzorczej przy zastosowaniu kryteriów weryfikacji ex-post, opisanych w punkcie 3) niniejszego sprawozdania. W 2023 roku w stosunku do żadnego w członków Zarządu Banku nie dokonywano zmniejszeń wynagrodzenia zmiennego w ramach korekty związanej z wynikami.

W 2023 roku członkom Rady Nadzorczej nie zostało przyznane wynagrodzenie zmienne.

#### **8) Odstępstwa od procedury wdrażania Polityki oraz od stosowania Polityki**

Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. została zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Banku po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, a następnie przyjęta w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia z dnia 4 czerwca 2020 roku. Polityka została zaktualizowana z dniem 14 listopada 2022 roku w związku z wprowadzoną możliwością wypłaty wynagrodzenia przyznanego w instrumencie finansowym w formie istniejących akcji w kapitale zakładowym Banku.

Wynagrodzenia członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku były przyznawane i wypłacane zgodnie z Polityką.

Od momentu przyjęcia Polityki w dniu 4 czerwca 2020 roku nie wystąpiły odstępstwa od procedury wdrażania Polityki ani od jej stosowania.

## **5. OCENA FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRODZEŃ W BANKU HANDLOWYM W WARSZAWIE S.A.**

Zobowiązanie Rady Nadzorczej do dokonania oceny funkcjonowania polityki wynagrodzeń w Banku Handlowym w Warszawie S.A. wynika z §28 ustęp 3 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych, wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego 22 lipca 2014 roku, z datą obowiązywania od 1 stycznia 2015 roku.

W 2023 roku zagadnienia związane z wynagrodzeniami w Banku Handlowym w Warszawie S.A. („Bank”) regulowały:

- Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. przyjęta przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały z dnia 4 czerwca 2020 roku („Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej”) z późniejszymi zmianami,
- Polityka wynagrodzeń pracowników Banku Handlowego w Warszawie S.A. zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej Banku z dnia 22 grudnia 2017 roku ("Polityka wynagrodzeń pracowników Banku") z późniejszymi zmianami,
- Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Handlowego w Warszawie S.A. z dnia 22 grudnia 2017 roku („Polityka wynagrodzeń Osób Uprawnionych”) z późniejszymi zmianami

łącznie zwane „Polityką Wynagrodzeń”.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wdraża postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagradzania zawarte w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Określa ona zasady wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku, wspierając realizację strategii Banku, efektywne zarządzanie ryzykiem, długoterminowe interesy i stabilność Banku.

Polityka wynagrodzeń pracowników Banku wdraża postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagrodzenia w bankach zawarte w przepisach prawa, Zasadach Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych przyjętych przez Komisję Nadzoru Finansowego („Zasady Ładu Korporacyjnego”), Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych 2021, rekomendacjach Komisji Nadzoru Finansowego dotyczących sektora bankowego, Rozporządzeniu 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 oraz uwzględnia Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych, Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych w sprawie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń (MiFID). Obejmuje ona funkcjonujące w Banku procesy i zasady dotyczące wynagradzania pozostałych pracowników, w tym w szczególności osoby pełniące kluczowe funkcje zidentyfikowane na podstawie „Polityki Oceny Kwalifikacji Członków Zarządu oraz Osób Pełniących Kluczowe Funkcje w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” (dalej Osoby Kluczowe), osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, pracowników zaangażowanych w sprzedaż produktów i usług Banku oraz pracowników funkcji kontrolnych.

Polityka wynagrodzeń Osób Uprawnionych wdraża postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagradzania zawarte w Ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (z późniejszymi zmianami), Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, Rozporządzeniu 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 jak również innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz uwzględnia Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z dyrektywą 2013/36/UE z późniejszymi zmianami i Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące zarządzania wewnętrznego. Ma ona zastosowanie do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku i stanowi uszczegółowienie zasad wynagradzania tej grupy pracowników określonych w Polityce wynagrodzeń pracowników Banku.

Począwszy od nagrody rocznej za 2022 rok całość odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest przyznana warunkowo w instrumencie finansowym. Jednocześnie w/w polityki zostały zmienione i uzupełnione o możliwość wypłaty wynagrodzenia przyznanego w instrumencie finansowym w formie istniejących akcji w kapitale zakładowym Banku. Polityki wynagrodzeń dopuszczają konwersję 1:1 akcji fantomowych przyznanych przed przyjęciem zmian, pod warunkiem podpisania stosownego porozumienia z pracownikami, których to dotyczy. W dniu 29 grudnia 2023 r. Komisja Nadzoru Finansowego udzieliła Bankowi zezwolenia, o którym mowa w art. 77 oraz art. 78 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, obejmującego nabycie akcji własnych przez Bank. Skup akcji własnych przez Bank rozpoczął się w styczniu 2024 roku.

W związku z informacją przekazaną przez Citigroup w dniu 15 kwietnia 2021 r. dotyczącą planowanych zmian strategii w obszarze Bankowości Detalicznej, (dalej „SBD”), Zarząd Banku przyjął politykę, umożliwiającą przyznanie nagrody za uznanie dotychczasowego wkładu pracowników, których wsparcie w realizacji zmiany strategii wydzielonej części Banku Handlowego w Warszawie S.A. (segmentu bankowości detalicznej) będzie kluczowe – Polityka Nagrody Transakcyjnej. W 2023 Bank przyznał warunkowo nagrodę pod tą polityką jednemu pracownikowi, który nie miał statusu Osoby Uprawnionej.

#### **Ocena Polityki Wynagrodzeń jest następująca:**

- 1) Zgodnie z wymogami Polityka Wynagrodzeń obejmuje wszystkich pracowników Banku.
- 2) Polityka Wynagrodzeń w sposób właściwy określa zasady wynagradzania osób nią objętych, w tym Osób Kluczowych, w tym formę, strukturę i sposób ich ustalania.
- 3) Sposób wdrożenia Polityki Wynagrodzeń w Banku oraz nadzór sprawowany nad Polityką Wynagrodzeń zapewniają, że struktura wynagrodzeń osób nią objętych, w tym Osób Kluczowych, wspiera długoterminową stabilność Banku i jest zgodna ze strategią, celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku, w szczególności takimi jak zrównoważony wzrost, a także służy do wyeliminowania potencjalnego negatywnego wpływu systemów wynagrodzeń na odpowiednie zarządzanie ryzykiem.
- 4) Bank prawidłowo wdrożył wszelkie postanowienia dotyczące wynagrodzenia stałego zawarte w Polityce Wynagrodzeń. W szczególności, Bank różnicuje wysokość wynagrodzenia stałego osób objętych Polityką Wynagrodzeń, w tym Osób Kluczowych, przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego, wymagań w zakresie kompetencji oraz roli pełnionej w procesie zarządzania Bankiem.

- 5) Bank zapewnia odpowiedni poziom wynagrodzeń pracowników komórki audytu wewnętrznego oraz komórki ds. zgodności umożliwiającą zatrudnianie i utrzymanie w tych jednostkach wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Analiza poziomu wynagrodzeń pracowników Departamentu Audytu i Pion Zgodności w Banku Handlowym w Warszawie S.A. została pozytywnie oceniona przez Komitet ds. Audytu Rady Nadzorczej.
- 6) Bank, między innymi, poprzez Politykę Wynagrodzeń promuje rozsądne i efektywne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania ryzyka, które przekraczałoby akceptowalny poziom. W związku z tym, stosowany w Banku system wynagrodzeń oparty na wynikach finansowych i niefinansowych, nie nagradza nadmiernego ryzyka w podejmowaniu decyzji. W szczególności, wynagrodzenie członków Zarządu jest określane w sposób promujący rozsądne zarządzanie Bankiem, bazujący na wynikach finansowych i niefinansowych oraz nienagradzający niewłaściwych decyzji podejmowanych przez pracowników.
- 7) Na etapie projektowania i zatwierdzania wysokości puli na wynagrodzenia zmienne pracowników Banku za pracę w 2023 roku, w tym Osób Kluczowych, Bank dokonał odpowiedniej weryfikacji, że Bank dysponuje należytą i solidną bazą kapitałową uzasadniającą wypłatę wynagrodzeń zmiennych na proponowanym poziomie, że nie ogranicza ona zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej oraz jest odpowiednio uzasadniona sytuacją finansową Banku.
- 8) Szczegółowe zasady dotyczące wynagrodzeń zmiennych przyznawanych pracownikom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Osoby Uprawnione”), w tym Osobom Kluczowym, reguluje Polityka wynagrodzeń Osób Uprawnionych. Zasady te zostały w prawidłowy sposób zastosowane przy przyznawaniu Osobom Uprawnionym, w tym Osobom Kluczowym, wynagrodzenia zmiennego w pierwszym kwartale 2024 roku (wynagrodzenia zmienne za pracę w 2023 roku), tj.:
  - a) Funkcjonujący w Banku Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej rekomenduje i opiniuje wysokość oraz warunki przyznania wynagrodzenia zmiennego dla osób objętych Polityką wynagrodzeń Osób Uprawnionych. Wydaje on także opinie odnośnie zmian do Polityki wynagrodzeń Osób Uprawnionych, w tym wysokości składników wynagrodzeń, kierując się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Banku. W 2023 roku odbyło się sześć posiedzeń Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.
  - b) Poziom wynagrodzenia zmiennego za pracę w 2023 roku został ustalony na podstawie oceny kryteriów finansowych i niefinansowych, z uwzględnieniem kosztów ryzyka Banku, kosztów kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej. Tak ustalone wynagrodzenie zmienne zostało przyznane w dniu 11 stycznia 2024 roku pracownikom Banku, a Członkom Zarządu – 15 lutego 2024 r. Dla Osób Uprawnionych wynagrodzenie zostało podzielone na część nieodroczoną i odroczoną. Krótkoterminowa nagroda w instrumencie finansowym podlega zaś 6-cio lub 12-sto miesięcznemu okresowi retencji i wypłacana jest po jego zakończeniu. Odroczone wynagrodzenie zmienne dzielone jest na cztery lub pięć transz, do których pracownicy będą mogli nabyć uprawnienia odpowiednio w latach 2024-2027 lub 2024-2028. Transze długoterminowej nagrody w akacjach fantomowych (pod warunkiem nabycia uprawnienia do nich) podlegają wypłacie po zakończeniu 6 lub 12 miesięcznego okresu retencji.

- 9) W 2023 roku w stosunku do jednej Osoby Uprawnionej, Zarząd Banku po uzyskaniu pozytywnej opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej podjął decyzję o utracie prawa do odroczonego wynagrodzenia zmiennego, które zostało jej przyznane warunkowo w trakcie trwania stosunku pracy i do którego nie nabyła ona uprawnień przed datą rozwiązania umowy o pracę. W 2023 roku Bank prawidłowo przeanalizował role oraz zakres odpowiedzialności swoich pracowników w kontekście głównych ryzyk podlegających zarządzaniu w Banku oraz kryteriów ilościowych i jakościowych, opisanych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym 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, w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji i na tej podstawie ustalili wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku i wobec tego powinny podlegać postanowieniom Polityki wynagrodzeń Osób Uprawnionych. W 2023 roku wykaz pracowników objętych Polityką wynagrodzeń Osób Uprawnionych obejmował 96 osób na koniec roku.
- 10) Wprowadzona w Banku Polityka Wynagrodzeń zapewnia właściwy sposób wynagradzania pracowników zaangażowanych w sprzedaż produktów i usług Banku, który zachęca ich do postępowania w sposób uczciwy, bezstronny, przejrzysty i profesjonalny, z uwzględnieniem praw i interesów wszystkich klientów Banku, w krótkim, średnim i długim okresie.
- 11) W 2021 r. Bank doprecyzował Politykę Wynagrodzeń o elementy zapewniające zgodność ze strategią Banku dotyczącą ryzyka zrównoważonego rozwoju (ESG). Polityka Wynagrodzeń zakłada zróżnicowanie wynagrodzenia wybranych pracowników na podstawie kryteriów ilościowych i jakościowych, takich jak podejście do podejmowania ryzyka i zapewnienie zgodności z przepisami.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń stosowanej w Banku.

## **6. OCENA RADY NADZORCZEJ STOSOWANIA PRZEZ BANK ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO ORAZ SPOSOBU WYPEŁNIANIA OBOWIĄZKÓW INFORMACYJNYCH DOTYCZĄCYCH STOSOWANIA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO, OKREŚLONYCH W REGULAMINIE GIEŁDY PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH W WARSZAWIE S.A. ORAZ W PRZEPISACH DOTYCZĄCYCH INFORMACJI BIEŻĄCYCH I OKRESOWYCH PRZEKAZYWANYCH PRZEZ EMITENTÓW PAPIERÓW WARTOŚCIOWYCH**

- 6.1. Ocena stosowania przez Bank zasad ładu korporacyjnego oraz sposobu wypełniania obowiązków informacyjnych dotyczących stosowania ładu korporacyjnego określonych w Regulaminie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

W dniu 29 lipca 2021 roku Rada Nadzorcza Banku zaakceptowała przestrzeganie przez Bank zasad ładu korporacyjnego zawartych w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, przyjętym przez Radę Nadzorczą Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Uchwałą nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 r., za wyjątkiem zasad nr 5.6 i 5.7, które nie znajdują zastosowania wobec Banku.

W związku z przyjęciem przez Bank do stosowania zasad ładu korporacyjnego określonych w dokumencie „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” za wyjątkiem zasad nr 5.6 i 5.7 które nie mają zastosowania do Banku, w dniu 30 lipca 2021 r. Bank przekazał Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. raport (Raport EBI nr 1/2021) obejmujący informację na temat stanu stosowania przez spółkę zasad zawartych w Zbiorze Dobrych Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021, wypełniając obowiązek wynikający z treści § 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

W przypadku zmiany stanu stosowania zasad lub wystąpienia okoliczności uzasadniających zmianę treści wyjaśnień w zakresie niestosowania lub sposobu stosowania zasady emitent niezwłocznie aktualizuje wcześniej opublikowaną informację. Ponadto, w przypadku incydentalnego naruszenia zasad, spółki mają obowiązek niezwłocznego poinformowania o tym fakcie.

Oświadczenie o przestrzeganiu zasad ładu korporacyjnego określonych w „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021” raportowane jest poprzez opublikowanie informacji w „Oświadczeniu Banku Handlowego w Warszawie S.A. o stosowaniu w Banku zasad ładu korporacyjnego w 2023” w ramach „Sprawozdania z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2023 r.” Bank przeprowadził przegląd stosowania w 2023 roku zasad ładu korporacyjnego wynikających z „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” w wyniku, którego potwierdzono ich stosowanie w ww. Oświadczeniu w zakresie zaraportowanym uprzednio na Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

Mając powyższe na uwadze Rada Nadzorcza ocenia, że Bank w okresie objętym oceną w sposób prawidłowy wypełniał obowiązki informacyjne dotyczące stosowania zasad ładu korporacyjnego określonych w Regulaminie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

- 6.2. Ocena dotycząca sposobu wypełniania przez Bank obowiązków informacyjnych dotyczących stosowania ładu korporacyjnego określonych w przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, Bank zobowiązany jest w raporcie rocznym zawrzeć oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego. Powyższe oświadczenie zamieszczone w Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Banku i Grupy za 2023 rok zawiera wszystkie elementy wymagane ww. Rozporządzeniem.

Rada Nadzorcza pozytywnie oceniła wypełnianie przez Bank obowiązków informacyjnych określonych w regulaminie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. oraz w przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych oraz stwierdziła, że przedstawione powyżej informacji przedstawiają rzetelny stan stosowania zasad ładu korporacyjnego.

## **7. OCENA SYSTEMU KONTROLI WEWNĘTRZNEJ I SYSTEMU ZARZĄDZANIA RYZYKIEM ISTOTNYM DLA BANKU**

Celem systemu kontroli wewnętrznej jest wspomaganie procesów decyzyjnych przyczyniających się do zapewnienia skuteczności i efektywności działania Banku, wiarygodności sprawozdawczości finansowej i zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku. System kontroli wewnętrznej obejmuje funkcję kontroli, działalność komórki ds. zgodności oraz audytu wewnętrznego.



Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej i system zarządzania ryzykiem zorganizowane są na trzech niezależnych poziomach:

- Poziom 1 - jednostki organizacyjne odpowiedzialne za prowadzenie działalności, z której wynika podejmowanie ryzyka oraz za zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, jak również za identyfikowanie i raportowanie ryzyka do jednostek 2-giej linii,
- Poziom 2 - zarządzanie ryzykiem w jednostkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem na pierwszej linii, oraz działalność komórki do spraw zgodności; jednostki lub osoby odpowiedzialne za ustanawianie standardów zarządzania ryzykiem w zakresie identyfikowania, pomiaru lub oceny, ograniczania, kontroli, monitorowania, raportowania i nadzoru nad mechanizmami kontrolnymi stosowanymi przez inne jednostki organizacyjne Banku w celu ograniczenia ryzyka – jednostki organizacyjne Sektora Zarządzania Ryzykiem, Pion Zgodności, Sektor Zarządzania Finansami, Pion Prawny, Pion Zarządzania Kadrami, jak również Wydział Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej Departamentu Maklerskiego;
- Poziom 3 - jednostka audytu wewnętrznego, odpowiedzialna za niezależną ocenę systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej - Departament Audytu.

Nadzór nad Departamentem Audytu sprawuje Rada Nadzorcza poprzez powołany spośród swoich członków Komitet ds. Audytu. Pod względem organizacyjnym Departament Audytu podlega Prezesowi Zarządu Banku.

Departament Audytu przekazuje okresowo, co najmniej raz w roku, Radzie Nadzorczej oraz Zarządowi informacje na temat stwierdzonych nieprawidłowości i wniosków wynikających z przeprowadzonych audytów wewnętrznych oraz działań podejmowanych w celu usunięcia nieprawidłowości lub realizacji tych wniosków. Osoba kierująca Departamentem Audytu jest zapraszana do uczestniczenia we wszystkich posiedzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej.

Do kompetencji i obowiązków Komitetu ds. Audytu należy nadzór nad sprawozdawczością finansową, kontrolą wewnętrzną, zarządzaniem ryzykiem oraz wewnętrznymi i zewnętrznymi audytami. Komitet składa Radzie Nadzorczej roczne sprawozdania ze swej działalności.

Rada Nadzorcza powołała stały Komitet ds. Ryzyka i Kapitału. Komitetowi powierzono nadzór nad systemem zarządzania ryzykiem w Banku oraz rekomendację oceny jego skuteczności, wystawianej przez Radę Nadzorczą. Komitet składa Radzie Nadzorczej roczne sprawozdania ze swej działalności. Kompetencje Komitetu w zakresie nadzoru nad funkcjonowaniem systemu zarządzania ryzykiem polegają w szczególności na: weryfikowaniu zgodności polityki Banku w zakresie podejmowanego ryzyka ze strategią i planem finansowym Banku, weryfikowaniu i przedstawianiu Radzie Nadzorczej rekomendacji w odniesieniu do oceny systemu zarządzania ryzykiem, ogólnego poziomu ryzyka Banku, badaniu okresowej informacji przedstawiającej rodzaje i wielkość ryzyka w działalności Banku.

Rada Nadzorcza monitorowała zidentyfikowane nieprawidłowości, w tym zidentyfikowane przez jednostki odpowiedzialne za przeprowadzanie monitorowania pionowego i koordynację matrycy funkcji kontroli.

Zgodnie z „Zasadami funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” Rada Nadzorcza przeprowadziła coroczną ocenę adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym adekwatności i skuteczności funkcji kontroli, zarządzania ryzykiem braku zgodności na podstawie raportów Pionu Zgodności, Wydziału Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej Departamentu Maklerskiego oraz Departamentu Audytu. Rada Nadzorcza oceniła system kontroli wewnętrznej jako adekwatny i skuteczny. Ocena została dokonana z uwzględnieniem informacji zarządczych, raportów z procesu samooceny, raportów środowiska kontroli przedkładanych przez Audyt Wewnętrzny w Sprawozdaniu Departamentu Audytu do Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A oraz rekomendacji Komitetu ds. Audytu. Na koniec 2023 r. zagregowana ocena MCA kształtowała się na poziomie Tier 4, a ocena Audytu kształtowała się na poziomie „potrzeba umiarkowanej poprawy”.

W Banku funkcjonuje Departament Maklerski Banku Handlowego (dalej: „DMBH”) będący wydzieloną jednostką organizacyjną Banku – biurem maklerskim, realizuje funkcje kontroli wewnętrznej i nadzoru zgodności z prawem I i II linii obrony poprzez:

- 1) nadzór i kontrole wykonywane w ramach komórki organizacyjnej DMBH,
- 2) nadzór i kontrole wykonywane przez Wydział Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej w ramach Zespołu Nadzoru i Zgodności oraz Zespołu Kontroli Wewnętrznej i Reklamacji,
- 3) Nadzór Dyrektora DMBH,
- 4) Dyrektor Wydziału Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej jest Inspektorem Nadzoru w rozumieniu przepisów prawa i podlega w zakresie wykonywania tej funkcji Dyrektorowi DMBH.

Nie rzadziej niż raz do roku Inspektor Nadzoru sporządza i przekazuje równocześnie Członkowi Zarządu Banku nadzorującemu prowadzenie działalności maklerskiej i Radzie Nadzorczej Banku raport z funkcjonowania systemu nadzoru zgodności działalności z prawem oraz systemu kontroli wewnętrznej. Raport jest przekazywany również Komisji Nadzoru Finansowego. Sprawozdanie za rok 2023 Rada Nadzorcza otrzymała w marcu 2024 r.

Jednocześnie, uwzględniając rekomendację Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału, Rada Nadzorcza oceniła system zarządzania ryzykiem jako efektywny i adekwatny do skali i kompleksowości działalności Banku. Ocena dokonana została z uwzględnieniem informacji zarządczych obejmujących ilościowe i jakościowe kryteria zarządzania poszczególnymi kategoriami ryzyka. Rada zapoznała się i nie wniosła zastrzeżeń do oceny efektywności wdrożonych przez Bank, uwzględnionych w raportach zarządczych, polityk zarządzania ryzykiem.

Bank ma wdrożone procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. Został wprowadzony proces zgłaszania naruszeń do Rady Nadzorczej w przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy członka Zarządu oraz przedstawiania Radzie Nadzorczej informacji o istotnych sprawach etycznych. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, ocenia adekwatność i skuteczność procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń. Na posiedzeniu w dniach 24 marca 2023 r. Rada Nadzorcza w oparciu o informacje przekazywane przez Członka Zarządu wyznaczonego do odbierania zgłoszeń anonimowych oraz w oparciu o „Raport Pionu Zgodności dotyczący funkcjonowania Procedury Anonimowego Zgłaszania przez Pracowników Naruszeń oraz ocena przestrzegania Kodeksu Etyki w 2022 roku” oraz na podstawie pozytywnej rekomendacji Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej, dokonała pozytywnej oceny adekwatności i skuteczności procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń oraz pozytywnej oceny przestrzegania Kodeksu Etyki za 2022 rok.

## **8. PODSUMOWANIE DZIAŁALNOŚCI RADY NADZORCZEJ I JEJ KOMITETÓW**

### **8.1. Posiedzenia Rady Nadzorczej i utworzonych przez nią komitetów**

W roku 2023 odbyło się 7 posiedzeń Rady Nadzorczej, natomiast komitety Rady Nadzorczej odbyły następującą liczbę posiedzeń: Komitet ds. Audytu – 4, Komitet ds. Ryzyka i Kapitału – 4, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń – 6, Komitet ds. Strategii i Zarządzania – 2.

Frekwencja na posiedzeniach Rady Nadzorczej w okresie sprawozdawczym kształtowała się następująco:

- 1) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 11 stycznia 2023 r. wyniosła 100%,
- 2) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 16 lutego 2023 r. wyniosła 87,5%,
- 3) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniach 20-24 marca 2023 r. wyniosła 100%,
- 4) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 25 maja 2023 r. wyniosła 100%,
- 5) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 28 września 2023 r. wyniosła 100%,
- 6) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 13 listopada 2023 r. wyniosła 87,5%,
- 7) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 5-6 grudnia 2023 r. wyniosła 100%.

Szersze informacje dotyczące działalności komitetów Rady Nadzorczej zawarte są w ich sprawozdaniach dostępnych na stronie internetowej.

### **8.2. Informacja na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej Banku**

Stosownie do art., 9ce ustawy prawo bankowe Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej przyjął „Politykę różnorodności dotycząca członków zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A.”

Celem Polityki jest określenie strategii Banku w zakresie zarządzania różnorodnością, polegającej na promowaniu zróżnicowania, tak by zapewnić wybór na Członków Zarządu osób zróżnicowanych w zakresie płci, wieku, wykształcenia i doświadczenia zawodowego, by pozyskać różne punkty widzenia i doświadczenia oraz umożliwić wydawanie niezależnych opinii i podejmowania rozsądnych decyzji w ramach pełnionych funkcji oraz wspieranie realizacji strategicznych celów Banku poprzez zapewnienie wysokiej jakości realizacji przez Zarząd pełnionej funkcji. Strategia Różnorodności Banku obejmuje i wykorzystuje do osiągnięcia najlepszych rezultatów różnice, które wynikają z kierunku wykształcenia, doświadczenia, płci oraz wieku. Bank dąży do zapewniania dostatecznej reprezentacji obu płci w składzie Zarządu. Jeżeli w toku procesu rekrutacyjnego dotyczącego stanowiska Członka Zarządu Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej stwierdzi możliwość wystąpienia przypadku niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie płci, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej określi wartość docelową reprezentacji niedostatecznie reprezentowanej w Zarządzie płci. Bank zakłada dążenie do zapewnienia udziału w składzie Zarządu Członków Zarządu posiadających zróżnicowaną wiedzę i doświadczenie.

W ramach corocznej oceny składu Zarządu Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej ocenia i dokumentuje zgodność z Polityką.

Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, w ramach dokonywanej co najmniej raz w roku okresowej oceny struktury, wielkości, składu i skuteczności działania Zarządu, dokonał pozytywnej oceny zgodności z Polityką w dniu 21 marca 2024 r. - za okres obejmujący rok 2023. W roku 2023 w skład Zarządu Banku wchodziły 4 kobiety i 3 mężczyzn (obecnie: 4 mężczyzn i 3 kobiety), co oznacza dostateczną reprezentację płci w składzie Zarządu Banku. Wiek i doświadczenie członków Zarządu w instytucjach finansowych i zarządzaniu są zróżnicowane

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy Banku Handlowego w Warszawie S.A. zgłaszając kandydatów na członków Rady Nadzorczej akcjonariusze powinni kierować się wytycznymi zawartymi w Polityce oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A., która zawiera Zasady różnorodności członków Rady Nadzorczej.

Zgodnie z Polityką postulowane jest uwzględnianie przez Walne Zgromadzenie podczas wyborów do Rady Nadzorczej zasad różnorodności, tj. zapewnienie w tych procesach równych szans kobietom i mężczyznom bez względu na deklarowaną płeć, wiek, posiadającym zróżnicowaną indywidualną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, które jednocześnie są adekwatne do powierzanej funkcji członka Rady Nadzorczej i które się wzajemnie dopełniają w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolektywnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem, co jest weryfikowane w ramach zbiorowej oceny kwalifikacji Rady Nadzorczej jako całości. Należy dokładać starań, aby realizując założenia dotyczące różnorodności pozostawać w zgodzie z takimi standardami jak zasada równego traktowania, przeciwdziałanie dyskryminacji lub zachowaniom nieetycznym. Uwzględnienie potrzeby różnorodności w składzie Rady Nadzorczej nie może prowadzić do uszczerbku w prawidłowym nadzorze nad zarządzaniem Bankiem. Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń w dniu 5 grudnia 2023 r. podjął uchwałę w sprawie rocznej oceny odpowiedniości Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. W okresie sprawozdawczym w Radzie Nadzorczej Banku zasiadało łącznie 5 kobiet i 3 mężczyzn (w związku ze złożoną rezygnacją Pani Kristine Braden od 17 listopada 2023 r. w skład Rady Nadzorczej wchodzi 4 kobiety i 3 mężczyzn).

### 8.3. Ład korporacyjny

W ramach przyjęcia do stosowania, w 2014 r. – przez Zarząd Banku i Radę Nadzorczą, a następnie w 2015 r. – przez Walne Zgromadzenie, dokumentu Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego, Rada Nadzorcza, na posiedzeniu w dniu 21 marca 2024 r. zapoznała się ze „Sprawozdaniem za

2023 rok – ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych Komisji Nadzoru Finansowego w Banku Handlowym w Warszawie S.A.”, przygotowanym przez Departament Zgodności ds. Regulacji i Współpracy z Instytucjami Nadzorczymi w Pionie Zgodności (Departament Zgodności), zawierającym niezależną ocenę stosowania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”.

Rada Nadzorcza, na podstawie określonego powyżej Sprawozdania Departamentu Zgodności zawierającego niezależną ocenę stosowania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” oraz uwzględniając pozytywną rekomendację Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej, dokonała niezależnej oceny stwierdzając, że Bank w roku 2023 stosował zasady wynikające z „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”, z zastrzeżeniem zasad § 11.2, § 16.1, co do których podjęta została decyzja o ich niestosowaniu. W odniesieniu do zasady określonej w § 8.4 (e-walne) ZŁK, w 2023 roku zasada była stosowana, przy czym Zarząd Banku każdorazowo podejmował decyzję o sposobie udziału akcjonariuszy w zgromadzeniu Banku przed każdym walnym zgromadzeniem.

Uchwałę powzięto jednogłośnie.

W odniesieniu do trzech zasad w 2023 roku podtrzymano decyzję o ich niestosowaniu:

1. § 8.4 (e-walne) – obecnie dostępne rozwiązania informatyczne nie gwarantują bezpiecznego i sprawnego przeprowadzenia elektronicznego walnego zgromadzenia. Zarząd dostrzega jednak wagę takiego sposobu udziału akcjonariuszy w zgromadzeniu Banku i dlatego osobną decyzję w tej sprawie będzie podejmował przed każdym walnym zgromadzeniem.
2. § 11.2 (transakcje z podmiotami powiązanymi) – zasada ta nie będzie stosowana w zakresie umów związanych z bieżącą działalnością operacyjną, w szczególności związanych z płynnością z uwagi na charakter transakcji i ilość zawieranych umów oraz w zakresie transakcji realizowanych na podstawie umowy maklerskiej o wykonywanie zleceń z Klientem: CGML i CGME, transakcje te są bowiem realizowane na zasadach rynkowych.
3. § 16.1 (język polski na posiedzeniach Zarządu) – posiedzenia Zarządu, w których biorą udział cudzoziemcy, w szczególności cudzoziemcy będący członkami Zarządu nieposługujący się językiem polskim, odbywają się w języku angielskim. Jednocześnie wnioski na Zarząd, wszelkie materiały oraz protokoły z posiedzeń przygotowywane są i archiwizowane w języku polskim i w języku angielskim.

Zgodnie z wymogami „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” oraz przyjętą w Banku polityką informacyjną, po dokonaniu przez Radę Nadzorczą Banku Handlowego w Warszawie S.A. niezależnej oceny stosowania w Banku „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”, Bank udostępni na swojej stronie internetowej informację o stosowaniu Zasad oraz niestosowaniu określonych Zasad.

#### 8.4. Rozliczenia pomiędzy Bankiem a Citigroup

W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem Rada Nadzorcza zajmowała się kwestiami związanymi z outsourcingiem czynności faktycznych w tym w obszarze outsourcingu bankowego. Nadzorem były objęte płatności wynikające z umów dotyczących wykonywania, na rzecz Banku usług wsparcia operacyjnego, wsparcia produkcyjnego i rozwoju aplikacji IT.

#### 8.5. Zmiany Statutu Banku i regulaminów Zarządu oraz Rady Nadzorczej Banku:

W 2023 r. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Banku nie podjęło uchwał w sprawie zmiany „Statutu Banku Handlowego w Warszawie S.A.” W ww. okresie sprawozdawczym, Rada Nadzorcza Banku nie wprowadziła także zmian do „Regulaminu Rady Nadzorczej Banku

Handlowego w Warszawie S.A.” ani „Regulaminu Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A.”

#### 8.6. Inne sprawy

Rada Nadzorcza, w ramach swych kompetencji, rozpatrywała raporty Departamentu Audytu za kolejne okresy sprawozdawcze oraz sprawozdania Zespołu Inspektorów Nadzoru dotyczące funkcjonowania systemu nadzoru i zgodności z prawem działalności powierniczej Banku. Ponadto Rada Nadzorcza zajmowała się kwestiami dotyczącymi nabycia prawa do Odroczonego wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu Banku, analizowała cykliczne sprawozdania Zarządu Banku o realizacji polityki z obszaru bancassurance, raporty o poziomie ponoszonego przez Bank ryzyka z tytułu detalicznych ekspozycji kredytowych (niezabezpieczonych i zabezpieczonych hipotecznie), raporty o poziomie ryzyka koncentracji oraz wykorzystaniu limitów oraz raporty z wyników weryfikacji historycznej poziomu oczekiwanych strat kredytowych (backtesting) oraz informacje o stanie realizacji strategii zarządzania Bankiem oraz najważniejszych kwestii z tym związanych w szczególności informacje o postępach w realizacji wyznaczonych kierunków rozwoju działalności Banku oraz odstępstw od wcześniej wyznaczonych kierunków wraz z ich uzasadnieniem.

Rada Nadzorcza zatwierdzała aktualizacje „Jednostkowego Planu Naprawy dla Banku Handlowego w Warszawie S.A.” oraz „Grupowego Planu Naprawy dla Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A.”

Podczas posiedzenia Rady Nadzorczej w dniach 20-24 marca 2023 r. Rada Nadzorcza zaakceptowała dopuszczalny poziom ogólnego apetytu na ryzyko w Banku na rok 2023 oraz zaakceptowała zmieniony dokument „Zasady ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Następnie dokonała oceny efektywności i adekwatności systemu zarządzania ryzykiem, z uwzględnieniem informacji o realizacji zasad wybranych polityk zarządzania ryzykiem. Rada Nadzorcza zatwierdziła również roczne „Sprawozdanie z realizacji funkcji monitoringu zgodności oraz zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku Handlowym w Warszawie S.A. w 2022” oraz „Roczny Plan Zapewnienia Zgodności Działania Banku w 2023 r.” W kolejnych punktach porządku obrad Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie funkcjonowania Procedury Anonimowego Zgłaszania przez Pracowników Naruszeń i oceny przestrzegania Kodeksu Etyki w 2022 roku oraz przyjęła informację w sprawie podsumowanie Istotnych zgłoszeń naruszeń standardów etycznych w Banku w 2022 roku. Rada Nadzorcza dokonała również pozytywnej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej Banku w 2022 r. oraz uchwałę w sprawie okresowej oceny przestrzegania w Banku ładu wewnętrznego. W dalszej części posiedzenia Rada Nadzorcza przyjęła informację na temat ostatecznego Planu Finansowego Grupy Kapitałowej Banku na bazie skonsolidowanej na rok 2023. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie zwołania Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2023 r. a następnie przyjęła informację dotyczącą procesu sprzedaży produktów inwestycyjnych przez Sektor Bankowości Detalicznej. Rada Nadzorcza zapoznała się z informacją o skargach i reklamacjach rozpatrzonych w Banku w 2022 r. Następnie Rada Nadzorcza rozpoznała wniosek w sprawie zmiany „Zasad udzielania kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych i poręczeń szczególnym klientom Banku”. Ponadto, Rada Nadzorcza dokonała oceny Prezesa Zarządu Banku Pani Elżbiety Światopełk-Czetwertyńskiej w związku z objęciem przez nią dodatkowych funkcji oraz oceny kolegiatnej Zarządu jako całości.

Na kolejnym posiedzeniu w dniu 25 maja 2023 r. Rada Nadzorcza zaakceptowała zmiany Deklaracji Apetytu na Ryzyko (ang. RAS) w dokumencie ICAAP w obszarze monitorowania i eskalacji (obszar zarządzania modelami ryzyka), następnie przyjęła informację w sprawie sprawozdania rocznego dotyczącego zarządzania ryzykiem związanym z powierzaniem wykonywania czynności podmiotom zewnętrznym na podstawie umów krytycznych lub ważnych, w tym umów outsourcingu bankowego lub inwestycyjnego w roku 2022.

W trakcie posiedzenia odbytego w dniu 28 września 2023 r. Rada Nadzorcza zapoznała się ze statusem realizacji Strategii Technologicznej Banku Handlowego w Warszawie S.A. na lata 2022 – 2024 oraz z informacją dotyczącą realizacji umów outsourcingu funkcji krytycznych lub ważnych w Banku w pierwszej połowie 2023 r. W kolejnym punkcie omówiono informację dotyczącą Istotnych zgłoszeń naruszeń standardów etycznych w okresie styczeń – czerwiec

2023 roku. Następnie Rada Nadzorcza przyjęła informację w sprawie Skróconego śródrocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2023 roku, Skróconego śródrocznego jednostkowego sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2023 roku, Sprawozdania z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w pierwszym półroczu 2023 roku. Rada Nadzorcza omówiła również zmiany do „Polityki wynagrodzeń pracowników Banku Handlowego w Warszawie S.A.” oraz „Polityki wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Handlowego w Warszawie S.A.” W dalszej części posiedzenia Rada Nadzorcza dokonała ocen członków Zarządu oraz Zarządu Banku jako całości w związku ze zmianą wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie, a w wyniku dokonania pozytywnej oceny w ww. sprawach Rada Nadzorcza zatwierdziła wewnętrzny podział kompetencji w Zarządzie Banku.

Podczas posiedzenia w dniu 13 listopada 2023 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie aktualizacji „Regulaminu Kontroli Departamentu Audytu” oraz uchwałę w sprawie zatwierdzenia zmienionych „Polityki Określającej Zasady Współpracy Banku Handlowego w Warszawie S.A. z Podmiotem Dominującym”, oraz „Regulaminu Funkcjonowania Komórki ds. Zgodności”.

Podczas posiedzenia w dniach 5-6 grudnia 2023 r. Rada Nadzorcza dokonała ustalenia składów komitetów Rady Nadzorczej. Następnie podjęła uchwałę w sprawie aprobaty „Planu Audytów w Banku Handlowym w Warszawie S.A. na 2024 r.” W kolejnych punktach porządku obrad Rada Nadzorcza zaakceptowała „Politykę określającą Apetyt na Ryzyko Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” oraz „Politykę zarządzania aktywnościami biznesowymi w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” Rada nadzorcza przyjęła informację w sprawie Planu Finansowego Banku na rok 2024 oraz informację dotyczącą modyfikacji „Procedury notyfikacji oraz ograniczeń w dokonywaniu transakcji przez osoby zarządzające i osoby blisko z nimi związane w Banku Handlowym w Warszawie S.A.”

Na posiedzeniu w dniu 21 marca 2024 r. Rada Nadzorcza podjęła następujące uchwały dotyczące zdarzeń z roku 2023. Po rozpatrzeniu samooceny Zarządu dokonanej uchwałą Zarządu z dnia 5 marca 2024 r. oraz rekomendacji Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rada Nadzorcza dokonała pozytywnej oceny adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Zarządu i skuteczności jego działania w roku 2023.

## **9. WYNIKI OCEN SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH BANKU ORAZ SPRAWOZDANIA ZARZĄDU Z DZIAŁALNOŚCI BANKU W ZAKRESIE ICH ZGODNOŚCI Z KSIĘGAMI, DOKUMENTAMI I ZE STANEM FAKTYCZNYMI ORAZ WYNIKI OCENY WNIOSKÓW ZARZĄDU DOTYCZĄCYCH PODZIAŁU ZYSKU ZA ROK 2023**

Podczas posiedzenia, w dniu 21 marca 2024 r. Rada Nadzorcza Banku zgodnie z treścią art. 382 § 3 Kodeksu spółek handlowych, oraz treścią § 70 ust. 1 pkt 14 i § 71 ust. 1 pkt 12 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, dokonała pozytywnej oceny:

- 1) Roczno skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2023 r.,
- 2) Roczno jednostkowego sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2023 r.,
- 3) Sprawozdania Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2023 rok sporządzonego łącznie ze sprawozdaniem Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A., wraz ze Sprawozdaniem na temat informacji niefinansowych Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2023 r.,

w zakresie ich zgodności z księgami i dokumentami oraz stanem faktycznym.

Ocena Rady Nadzorczej została dokonana na podstawie treści sprawozdań przedstawionych przez Zarząd Banku Handlowego w Warszawie S.A., sprawozdań niezależnego biegłego rewidenta z badania jednostkowego i skonsolidowanego sprawozdania finansowego oraz rekomendacji Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej.

Badanie sprawozdań finansowych zostało przeprowadzone przez firmę audytorską KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w Warszawie. Według opinii wydanej przez niezależnego biegłego rewidenta, zarówno jednostkowe, jak i skonsolidowane sprawozdanie finansowe Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A., przedstawia rzetelny i jasny obraz sytuacji majątkowej i finansowej na dzień 31 grudnia 2023 r., finansowych wyników działalności oraz przepływów pieniężnych za rok obrotowy zakończony tego dnia i zostało sporządzone zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez Unię Europejską oraz przyjętymi zasadami (polityką) rachunkowości. Ponadto jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe są zgodne, we wszystkich istotnych aspektach, co do formy i treści z obowiązującymi przepisami prawa oraz Statutem Banku Handlowego w Warszawie S.A.

Ponadto, w opinii niezależnego biegłego rewidenta, Sprawozdanie Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2023 r. sporządzone łącznie ze sprawozdaniem Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A., we wszystkich istotnych aspektach zostało sporządzone zgodnie z, mającymi zastosowanie, przepisami prawa oraz jest zgodne z informacjami zawartymi w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym.

Rada Nadzorcza dokonała pozytywnej oceny wniosku Zarządu odnośnie podziału zysku za rok obrotowy 2023.

Biorąc pod uwagę powyższe Rada Nadzorcza, stwierdza, iż w okresie sprawozdawczym zrealizowała postawione przed nią cele wynikające z obowiązujących przepisów prawa.

Sprawozdanie niniejsze zostało rozpatrzone i przyjęte w drodze uchwały w dniu 21 maja 2024 r. celem przedłożenia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Banku.