

WYCIĄG

z Protokołu z VI posiedzenia Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.
odbytego w dniach 29 maja 2025 r.

Ad 21

„Uchwała nr 11/VI/2025

1. Rada Nadzorcza Banku Handlowego w Warszawie S.A. postanowiła rozpatrzyć i przyjąć „Sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za 2024 r.” o treści stanowiącej Załącznik Nr 1 do Uchwały.
2. Rada Nadzorcza Banku Handlowego w Warszawie S.A. postanowiła dokonać pozytywnej samooceny w zakresie skuteczności działania Rady Nadzorczej za rok 2024 r. oraz uznać za adekwatne regulacje wewnętrzne dotyczące funkcjonowania Rady Nadzorczej w tym okresie w szczególności Statut Banku Handlowego w Warszawie S.A., Politykę Oceny Kwalifikacji Członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A., Regulamin Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz regulaminy komitetów Rady Nadzorczej opublikowane na stronie internetowej Banku.
3. Rada Nadzorcza Banku Handlowego w Warszawie S.A. w związku z przyjęciem Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok 2024, postanowiła przyjąć oświadczenie, o treści stanowiącej Załącznik nr 2 do Uchwały, w sprawie sprawozdania o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok 2024 w szczególności w zakresie:
 - 1) odpowiedzialności Rady Nadzorczej za sprawozdanie o wynagrodzeniach, w tym za kompletność zawartych w nim informacji względem wymogów wynikających z przepisów prawa oraz za system kontroli wewnętrznej w tym zakresie,
 - 2) kompletności w stosunku do wymogów wynikających z przepisów prawa, tj. sprawozdanie zawiera wszystkie elementy określone w art. 90g ust. 1 - 5 oraz 8 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz w odniesieniu do wszystkich członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej i ich osób najbliższych oraz wszystkich składników ich wynagrodzenia,
 - 3) dostarczenia audytorowi wszelkich odpowiednich informacji oraz wyjaśnień, danych i dokumentów, o które poprosił audytor i które są niezbędne do wykonania usługi.oraz postanowiła upoważnić Przewodniczącą Rady Nadzorczej, Panią Sławomirę S. Sikorę do jego podpisania.”

Uchwała została podjęta jednogłośnie.

Uchwała została podjęta w dniu 29 maja 2025 r.

W głosowaniach nad uchwałą wzięło udział ośmioro następujących członków Rady Nadzorczej: Pan Sławomir S. Sikora, Pan Ignacio Gutierrez-Orrantia, Pani Natalia Bożek, Pan Fabio Lisanti, Pan Marek Kapuściński, Pan Andrew Reiniger, Pani Anna Rulkiewicz i Pani Barbara Smalska. Wszystkie głosy zostały oddane za podjęciem uchwały.

Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej zostali prawidłowo powiadomieni o posiedzeniu Rady Nadzorczej.

Tomasz Ośko
Sekretarz Rady Nadzorczej
Podpisano elektronicznie

SPRAWOZDANIE

z działalności Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za 2024 r.

1. Skład Rady Nadzorczej

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

Pan Sławomir S. Sikora	Przewodniczący	cały okres sprawozdawczy
Ignacio Gutierrez-Orrantia	Wiceprzewodniczący Rady od 20 czerwca 2024 r.	od 19 czerwca 2024 r.
Natalia Bożek	Członek Rady	od 19 czerwca 2024 r.
Pani Silvia Carpitella	Członek Rady	do 19 czerwca 2024 r.
Fabio Lisanti	Członek Rady	od 19 czerwca 2024 r.
Pani Helen Hale	Członek Rady	do 19 czerwca 2024 r.
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) art. 129 ustawy 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 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 2024 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 osiąganiem 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 8 członków, 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 zasiadają 3 kobiety i 5 mężczyzn, 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 2024 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 2000 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 obowiązującą 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 2024 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 o aktualnej sytuacji spółki w trybie określonym w art. 380 (1) 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 do 19 czerwca 2024 r.
Pani Silvia Carpitella	Wiceprzewodnicząca Komitetu	
Pani Natalia Bożek	Wiceprzewodnicząca Komitetu	od 20 czerwca 2024 r.

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., uznano:

- 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 Natalię Bożek ze względu na: (i) wykształcenie - posiada dyplom magistra ekonomii Prywatnej Wyższej Szkoły Biznesu i Administracji w Warszawie; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe: Pani Natalia Bożek pełni obecnie funkcję Dyrektora Finansowego (CFO) i Dyrektora Wykonawczego w Citibank Europe plc, wcześniej pełniła funkcję Wiceprezesa Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. odpowiedzialnego za obszar finansów;
- 4) 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	do 19 czerwca 2024 r.
Pani Natalia Bożek	Wiceprzewodnicząca Komitetu	od 20 czerwca 2024 r.
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

Pan Sławomir S. Sikora	Przewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Silvia Carpitella	Członek Komitetu	do 19 czerwca 2024 r.
Fabio Lisanti	Członek Komitetu	od 20 czerwca 2024 r.
Pani Helen Hale	Członek Komitetu	do 19 czerwca 2024 r.
Pani Natalia Bożek	Członek Komitetu	od 20 czerwca 2024 r.
Pan Andras Reiniger	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Barbara Smalska	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

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
Pan Andras Reiniger	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Barbara Smalska	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

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 2024 w Polsce był rokiem powrotu wzrostu gospodarczego, PKB wzrósł o 2,9% w minionym roku wobec 0,1% w 2023 roku. Głównym motorem wzrostu PKB była silna konsumpcja prywatna (urosla o 3,1% r./r. wobec spadku o 0,3% r./r. w 2023 roku). Jednocześnie, w 2024 roku presja inflacyjna stopniowo słabła, inflacja netto średniorocznie wzrosła do 4,3% z 10,1% w 2023 roku. Rada Polityki Pieniężnej utrzymała stopy procentowe na niezmiennym poziomie w 2024 roku, a stopa referencyjna wyniosła 5,75% przez cały 2024 rok. Z drugiej strony Europejski Bank Centralny w reakcji na ustępującą inflację oraz trudności gospodarcze w największych gospodarkach strefy euro zakończył rok ze stopą refinansowania na poziomie 3,15% wobec 4,5% z początku 2024 roku. W efekcie przez przeważającą część, 2024 rok charakteryzował się silnym złotym.

Utrzymujące się wysokie stopy procentowe pozytywnie wpłynęły na wyniki sektora bankowego w Polsce. Łącznie sektor zdołał wypracować rekordowe przychody, które wyniosły ponad 131 mld zł. Głównym motorem wzrostu pozostawał wynik odsetkowy, który urósł o 12% r./r. w porównaniu do 2023 roku. Dynamika kosztów operacyjnych osiągnęła wartość dwucyfrową (+11% r./r.), pozostawała jednak dwukrotnie mniejsza niż dynamika przychodów. W efekcie zysk netto w sektorze bankowym ukształtował się na poziomie 42 mld zł. Niemniej jednak, sektor bankowy pozostawał pod silną presją kosztów prawnych związanych z toczącymi się postępowaniami w sprawie kredytów frankowych.

Zysk netto Banku wyniósł 1 miliard 792 milionów zł w 2024 roku.

Przychody operacyjne Banku wyniosły w 2024 roku 4 miliardy 483 milionów zł i były na zbliżonym poziomie w stosunku do 2023 roku. Wynik odsetkowy stanowił 72% przychodów operacyjnych. Wynik prowizyjny zanotował wzrost o 1,7% w porównaniu do 2023 roku i wzrost ten dotyczył segmentu Bankowości Instytucjonalnej. Dobre trendy panujące na rynku kapitałowym w 2024 roku wpłynęły na wzrost przychodów w działalności maklerskiej i powierniczej. Wartość transakcji sesyjnych zawartych za pośrednictwem Departamentu Maklerskiego Banku na rynku akcji wyniosła 27,5 mld zł i wzrosła o 29,7% w stosunku do 2023 roku. Powyższe wzrosty zostały częściowo skompensowane przez segment Bankowości Detalicznej i wyższe koszty akwizycji w obszarze kart płatniczych i kredytowych.

W 2024 roku koszty działania i ogólnego zarządu wraz z amortyzacją wyniosły 1 miliard 546 milionów złotych i były wyższe o 108 milionów złotych (tj. 7,5%) w porównaniu do 2023 roku. Wzrost kosztów dotyczył przede wszystkim wyższych kosztów związanych z wynagrodzeniami w związku z panującą presją płacową oraz wyższym zatrudnieniem. Wyższe koszty Bank poniósł również po stronie kosztów regulacyjnych ze względu na wyższą składkę na fundusz przymusowej restrukturyzacji banków w ramach Bankowego Funduszu Gwarancyjnego.

W 2024 roku wynik z tytułu oczekiwanych strat kredytowych ukształtował się na poziomie 16,5 milionów złotych (pozytywny wpływ na rachunek wyników) wobec 18,1 milionów złotych (negatywny wpływ) w 2023 roku. Spadek odpisów netto dotyczył segmentu Bankowości Detalicznej przede wszystkim na skutek rozwiązania korekty zarządczej zawiązanej w czasie wybuchu pandemii COVID oraz odświeżenia parametrów modelu (w tym przede wszystkim parametru LGD ze względu na wyższe odzyski na portfelu z utratą wartości).

Wolumen kredytów Banku w 2024 roku wzrósł o 6,5% w ujęciu rok do roku, dzięki wyższej aktywności kredytowej klientów z segmentu Bankowości Instytucjonalnej. Klienci z obszaru Bankowości Przedsiębiorstw i Klienci Korporacyjni zgłaszali największe zapotrzebowanie na finansowanie. W 2024 roku wartość udzielonych kredytów w Bankowości Instytucjonalnych urosła o 23% r./r. co pokazuje, że Bank jest dobrze przygotowany na wspieranie klientów w realizacji ich planów strategicznych. Nieznaczny wzrost wolumenów kredytowych został również odnotowany w segmencie Bankowości Detalicznej, dzięki wyższemu saldu kredytów hipotecznych i pożyczek gotówkowych.

Jednocześnie, w segmencie Bankowości Detalicznej, Bank mocno urósł w strategicznym obszarze Wealth Management. Liczba klientów Citigold Private Client urosła o 7% r./r., z kolei średni poziom Total Relationship Balance wzrósł o 8% r./r.

Współczynniki kapitałowe Banku utrzymują się na poziomach znacznie powyżej wymogów regulacyjnych: łączny współczynnik kapitałowy (TCR) oraz TLAC TREA wynoszą odpowiednio 20,9% i 24,4%. 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 pozostaje konflikt zbrojny pomiędzy Rosją i Ukrainą. Eskalacja bądź rozszerzenie konfliktu mogłyby prowadzić do deprecjacji złotego oraz innych walut rynków wschodzących, a także przyczynić się do ponownego wzrostu cen surowców, zwłaszcza ropy naftowej i gazu. Takie otoczenie mogłoby negatywnie oddziaływać na działalność klientów w branżach energochłonnych. Istotnym ryzykiem pozostaje niepewność dotycząca skali i trwałości ożywienia gospodarczego w strefie euro, jako głównego partnera handlowego Polski. Spadek aktywności produkcyjnej w zachodniej części Europy mógłby negatywnie oddziaływać na polski przemysł, ograniczając popyt na polski eksport.

Bank również monitoruje zmiany otoczenia prawnego wynikające z orzecznictwa sądowego, które dotyczy m.in. kredytów hipotecznych indeksowanych do walut obcych, zwrotów prowizji od przedpłaconych kredytów konsumenckich i roszczeń wynikających z sankcji kredytu darmowego związanej z kredytami konsumenckimi.

W związku z powyższym 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 2024 roku. Jednocześnie Rada Nadzorcza wyraża przekonanie, że podjęte i planowane działania przyczynią się do wzrostu wartości Banku dla Akcjonariuszy poprzez osiąganie 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 wsluchuje 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 2024 roku warto szczególnie zwrócić uwagę na:

Wsparcie dla Ukrainy

W 2024 roku program Wsparcia Ukrainy kontynuował podejmowanie działań zmierzających do integrowania społeczności ukraińskiej, w szczególności osób poszkodowanych przez kryzys migracyjny, z polskim społeczeństwem. Zrealizowane zostały także projekty zmierzające do aktywizacji zawodowej osób z Ukrainy. Program obejmuje pełne spektrum działań Fundacji Citi Handlowy: wolontariat kompetencyjny, wolontariat sportowy, wsparcie przedsiębiorców, wsparcie dla kobiet, edukację oraz wsparcie dla dzieci i młodzieży. Działania są realizowane we współpracy z Citibank Ukraine, zarówno w ramach projektów finansowanych przez Citi Foundation, jak Fundację Citi Handlowy.

W 2024 roku zrealizowano szereg działań we współpracy z Fundacją „Ukraiński Dom”, Polskim Centrum Pomocy Międzynarodowej oraz Fundacją Mamo Pracuj, które wspierają obywateli Ukrainy w integracji z polskim społeczeństwem. Dzięki zaangażowaniu #CitiVolunteers odbyło się między innymi spotkanie w Citi Handlowy dzieci z Centrum Edukacyjnego PCPM z ekspertami Banku, a także szkolenia dotyczące polskiego rynku pracy. #CitiVolunteers nieśli pomoc, m.in. udzielając konsultacji dot. procesu poszukiwania pracy w Polsce.

Wolontariat

W 2024 roku w ramach Programu Wolontariatu Pracowniczego Citi odbyły się dwa projekty, w czasie których #CitiVolunteers byli zachęceni do zaangażowania: Światowy Dzień Citi dla Społeczności (Global Community Day - GCD) oraz „Zostań Asystentem Św. Mikołaja. Dodatkowo zarówno Fundacja Citi Handlowy, jak i wolontariusze Citi zaangażowali się we wsparcie dla osób poszkodowanych w powodzi.

GCD w 2024 r. w Polsce przyniósł rekordowe wyniki w dziewiętnastoletniej historii inicjatywy. W ciągu niespełna 50 dni zrealizowano ponad 160 projektów, w które wolontariusze zaangażowali się 3686 razy wraz z rodzinami i przyjaciółmi. Działania obejmowały szeroki zakres aktywności: prace

porządkowe i fizyczne, dzielenie się wiedzą, aktywności sportowe, pakowanie paczek oraz przygotowanie tysięcy kanapek dla potrzebujących.

Tegoroczne obchody wyróżniały się jeszcze większym zaangażowaniem partnerów – zarówno biznesowych, jak i społecznych. Wiele projektów realizowano we współpracy z innymi firmami oraz klientami Citi w Polsce, a także z organizacjami finansowanymi przez Citi Foundation. W działania włączyli się również członkowie sieci Citi Alumni, wzbogacając różnorodność podejmowanych inicjatyw.

Ważnym elementem GCD 2024 był wolontariat sportowy, który łączył aktywności fizyczne z pomocą innym. W sztafetach IRONMAN Warsaw udział wzięli zarówno wolontariusze, jak i partnerzy biznesowi oraz paraolimpijczycy, wspierani przez Citi jako partnera Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego. Strefa kibica przy zawodach stała się przestrzenią budowania relacji i edukacji dzieci w duchu współpracy i pomocy.

Rok 2024 przyniósł Polsce jedno z największych wyzwań humanitarnych w ostatnich latach – wrześniową powódź, która spustoszyła region Nysy i Kłodzka, pozostawiając tysiące osób w potrzebie. W obliczu tej katastrofy Fundacja Citi Handlowy wspierana dzięki zaangażowaniu #CitiVolunteers natychmiast podjęła działania, by nieść pomoc poszkodowanym. Kompleksowe wsparcie objęło zarówno zbiórki darów, jak i konkretne działania w terenie.

Pierwszą odpowiedzią było zorganizowanie zbiórki darów dla powodzian, przekazanej podopiecznym Kłodzkiego Koła Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta. Dzięki wspólnemu wysiłkowi zebrano najpotrzebniejsze artykuły, takie jak ręczniki, naczynia jednorazowe, kalosze czy środki czystości. Zbiórka prowadzona w Warszawie, Łodzi i Olsztynie zaowocowała dostarczeniem do Kłodzka pełnej ciężarówki darów, umożliwiając szybkie wznowienie działalności towarzystwa wspierającego osoby w kryzysie bezdomności i ubogie.

W Olsztynie wolontariusze odpowiedzieli na apel Banku Żywności, który zmagał się z ogromem darów wymagających pilnego spakowania. Przez cały tydzień 26 #CitiVolunteers sortowało i pakowało paczki z najpotrzebniejszymi artykułami, przyspieszając proces przekazywania pomocy do regionów najbardziej dotkniętych katastrofą.

Szczególną uwagę poświęcono Domowi Opieki w Nysie, gdzie 14 wolontariuszy intensywnie pracowało nad przygotowaniem ośrodka na powrót pensjonariuszy. Sprząтали pokoje, myli łóżka medyczne, usuwali gruz i muł, a także malowali ściany i sufity, tworząc bezpieczne i przyjazne warunki dla mieszkańców. Pomoc powodzianom stała się również integralną częścią projektu Zostań Asystentem Świętego Mikołaja.

W 2024 roku projekt Zostań Asystentem Świętego Mikołaja skupił się przede wszystkim na wsparciu osób z Ukrainy oraz poszkodowanych w wyniku wrześniowej powodzi w Polsce. Dzięki zaangażowaniu #CitiVolunteers powstała wyjątkowa platforma, która umożliwiła każdemu znalezienie swojego unikatowego sposobu na niesienie pomocy w duchu świątecznej solidarności.

W ramach projektu szczególna uwaga została poświęcona najbardziej potrzebującym. Paczki dla ofiar powodzi trafiły do Fundacji Pomoc Maltańska oraz Towarzystwa Pomocy im. św. Brata Alberta w Kłodzku, które dostarczają produkty niezbędne do odbudowy codzienności. W ramach tych działań można było także przekazać dary rzeczowe organizacjom bezpośrednio wspierającym osoby z Ukrainy – Oratorium im. św. Jana Bosko w Warszawie oraz Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie.

Nagroda im. prof. Aleksandra Gieysztora

W dniu 14 marca 2024 roku na Zamku Królewskim w Warszawie odbyła się uroczysta gala z okazji 25-lecia Nagrody im. prof. Aleksandra Gieysztora, przyznawanej przez Fundację Citi Handlowy im. Leopolda Kronenberga za wybitne osiągnięcia w ochronie dziedzictwa kulturowego. Uroczystość jubileuszowa była okazją do podsumowania dotychczasowych osiągnięć oraz uhonorowania osób i instytucji, które swoją działalnością przyczyniają się do zachowania i promocji polskiego dziedzictwa kulturowego, inspirując przyszłe pokolenia do podejmowania podobnych inicjatyw.

Laureatem XXV edycji Nagrody został prof. Andrzej Rottermund, uhonorowany za całokształt działań na rzecz kultywowania i ochrony dziedzictwa kulturowego w Polsce i za granicą, a także za wieloletnie starania o zachowanie i rewitalizację zabytków Warszawy.

Pod koniec 2024 roku przeprowadzono nabór zgłoszeń do XXVI edycji Nagrody. Gala wręczenia wyróżnienia odbyła się 18 marca 2025 roku.

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. W 10. edycji programu Biznes w Kobietych Rękach uczestniczyło 65 kobiet, które skorzystały z kompleksowego wsparcia.
- **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. W 2024 roku w działaniach PRP wzięło udział aż 700 osób, z czego 80% stanowiły osoby w wieku 18–30 lat. Co ważne, połowa uczestników to kobiety. W efekcie realizowanych działań powstało 20 nowych firm oraz stworzono 25 nowych miejsc pracy, a także wsparto rozwój 40 istniejących przedsiębiorstw.
- **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 2024 roku w V edycji wzięło udział 35 uczestniczek programu. W efekcie V edycji programu powstało 16 nowych startupów technologicznych założonych przez uczestniczki.
- **Hello Entrepreneurship** – program realizowany z partnerstwie z Fundacją ASHOKA. Program ma na celu wsparcie przedsiębiorczości społecznej prowadzonej przez osoby z doświadczeniem migracyjnym. W 54. edycji programu wsparcie otrzymało 10 społeczno-biznesowych inicjatyw prowadzonych przez osoby z doświadczeniem migracji i uchodźstwa.
- **WELCOME!** - program realizowany z partnerstwie z Fundacją Mamo Pracuj. W 2024 roku w programie wzięło udział 306 kobiet, w tym 153 Polki i 153 Ukrainki, które uczestniczyły w:
 - 10 spotkaniach stacjonarnych – 5 inauguracyjnych i 5 podsumowujących,
 - 22 webinarach, które rozwijały kompetencje zawodowe i językowe,
 - kursach językowych – 304 uczestniczki wzięły udział w kursach polskiego lub angielskiego (48 godzin na osobę),
 - warsztatach opartych na teście Gallupa – 237 kobiet opracowało swoje plany rozwoju zawodowego na podstawie zidentyfikowanych talentów i mocnych stron.

Edukacja finansowa

W 2024 roku Fundacja Citi Handlowy odegrała istotną rolę w promowaniu edukacji finansowej w Polsce, aktywnie angażując się w obchody Roku Edukacji Ekonomicznej. Była to ogólnokrajowa inicjatywa mająca na celu zwiększenie świadomości i kompetencji finansowych Polaków oraz budowanie dobrych praktyk w zarządzaniu finansami.

Fundacja zgłosiła swoje projekty jako część działań podejmowanych w ramach Roku Edukacji Ekonomicznej, podkreślając swoje doświadczenie w rozwijaniu kompetencji ekonomicznych w społeczeństwie. Inicjatywy te obejmowały zarówno projekty edukacyjne, jak i udział w kluczowych wydarzeniach biznesowych i gospodarczych, takich jak Europejski Kongres Finansowy (EKF) oraz Europejskie Forum Nowych Idei (EFNI).

Zaangażowanie Fundacji Citi Handlowy w Roku Edukacji Ekonomicznej to wyraz jej długofalowego zaangażowania w budowanie kompetencji finansowych jako kluczowego elementu zrównoważonego rozwoju gospodarczego Polski. Dzięki aktywnej obecności w debacie publicznej Fundacja podkreśliła swoją wiodącą rolę w promowaniu edukacji ekonomicznej jako fundamentu świadomego społeczeństwa.

Bank Żywności w Olsztynie

W 2024 roku Fundacja Citi Handlowy kontynuowała strategiczną współpracę z Bankiem Żywności w Olsztynie, realizując szereg inicjatyw wspierających walkę z ubóstwem oraz poprawę bezpieczeństwa żywnościowego. Wspierała merytorycznie program Żywność największą potrzebą człowieka, który w 2023 roku otrzymał grant w ramach konkursu Global Innovation Challenge organizowanego przez Citi Foundation.

To program implementujący założenia ekonomii społecznej, którego celem jest nie tylko wsparcie osób potrzebujących, ale także budowanie lokalnych wspólnot zdolnych do samodzielnego działania w przyszłości. Program ten jest realizowany do końca 2025 roku. W jego ramach Bank Żywności w Olsztynie, we współpracy z lokalnymi partnerami, rozpoczął działania mające na celu stworzenie przedsiębiorstw społecznych takich jak sklepy społeczne, kulinarne spółdzielnie socjalne. Inicjatywa zakłada również umieszczanie w przestrzeni publicznej lodówek foodsharingowych mających wspierać osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

W efekcie tych działań nawiązano współpracę z czterema konsorcjami społecznymi, które podpisały umowy i porozumienia o udzieleniu wsparcia merytorycznego:

- Smaki Spółdzielnia Socjalna z Olsztyna
- Konsorcjum Wspólna Kuchnia/Mazurski Bank Żywności Fundacja IC z Pisz
- Fundacja Archipelag Marzeń z Tolkmicka
- Bank Żywności z Olsztyna

Pełny opis realizowanych działań znajduje się w Sprawozdaniu Rocznym Banku oraz jest dostępny na stronie www.kronenberg.org.pl.

3.2. Działalność sponsoringowa

Kolejny, szósty rok z rzędu, Citi Handlowy był partnerem Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego, aby wspólnie realizować działania sprzyjające budowaniu bardziej zintegrowanego społeczeństwa. W 2024 roku wsparliśmy projekt „Bądź Aktywny” realizowany przez Fundację Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego, dzięki któremu 300 młodych osób z niepełnosprawnościami z całej Polski mogło przez cały rok uczestniczyć w treningach i obozach sportowych pod opieką specjalnie przeszkolonej, certyfikowanej kadry trenerskiej. Projekt zagwarantował w sumie 75 000 godzin treningów sportowych w 75 sekcjach sportowych. Dla wsparcia tego projektu pracownicy Citi Handlowy w drużynie Live Well at Citi pokonali w sumie 12 500 km podczas różnych wydarzeń sportowych.

Bank włączył się w promocję społecznych spotów zrealizowanych przez Citi, przygotowanych z okazji Igrzysk Paraolimpijskich w Paryżu. Celem kampanii What happened było pokazanie niezwykłości parasportowców, którzy zachwycają i zaskakują świat swoimi wynikami sportowymi. Citi Handlowy zachęcał jednocześnie do kibicowania im podczas Igrzysk Paraolimpijskich w Paryżu. W ramach promocji ruchu paraolimpijskiego Bank ufundował również nagrody za udział w ORLEN Paralympic Run – biegu, który łączy wszystkich, którzy chcą uprawiać sport, niezależnie od stopnia sprawności. Pracownicy Banku byli uczestnikami i wolontariuszami podczas tego wydarzenia.

Po raz siódmy Bank był zaangażowanym sponsorem, partnerem i aktywnym uczestnikiem prestiżowych zawodów triathlonowych IRONMAN, które odbyły się w 3 miastach Polski: w Warszawie, Gdyni i Poznaniu. W tym roku w niezwykłym składzie w sztafetach na dystansie 5150 wystartowali pracownicy Citi w Polsce, klienci korporacyjni oraz mistrzowie paraolimpijscy. W 40-lecie triathlonu w Polsce ponad 30 zespołów i ponad 100 zawodników drużyny Live Well at Citi wystartowało, aby połączyć sportowe zmagania z wsparciem na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Do pracowników i klientów Citi Handlowy dołączyli utytułowani parasportowcy – multimedaliści mistrzostw Europy, świata i igrzysk paraolimpijskich. W niebieskich

koszulkach wystartowali: prezes Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego Łukasz Szeliga, paraolimpijczyk Wojtek Makowski - srebrny medalista igrzysk paraolimpijskich w Rio de Janeiro w pływaniu oraz mistrzyni Polski w paratriathlonie Natasza Jaworska. W Gdyni do sztafety na etapie kolarskim dołączył Witold Skupień, paraolimpijczyk, mulimedalista mistrzostw świata w biegach narciarskich i Mistrz Świata w biegu na 18 km techniką klasyczną.

Citi Handlowy dla Olsztyna – wsparcie dla miasta i regionu

Razem z centrum usług biznesowych Citi i jako jeden z największych pracodawców regionu, Citi Handlowy od ponad 20 lat wspiera społeczność olsztyńską i kwestie ważne dla mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego. W 2024 roku kolejny raz Bank został partnerem strategicznym Plebiscytu na Najpopularniejszego Sportowca Warmii i Mazur, a przedstawiciele Banku wręczali nagrody w kategorii Sportowiec Roku i Sportowiec bez Barier.

Citi Handlowy razem z Citi Solutions Center po raz drugi był partnerem tytularnym Citi Warmia Run Challenge 2024 Olsztyn. W zawodach w Koszary Park w Olsztynie na trzech dystansach: 5, 10 i 21,1 kilometrów wystartowało 118 zawodników Live Well at Citi. Wydarzenie promowało aktywny styl życia połączony z celem społecznym: wsparciem projektu „Bądź Aktywny” Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego.

Bank był również partnerem Europejskiego Kongresu Finansowego, gdzie między innymi eksperci Citi wraz z polskimi liderami biznesu dyskutowali na temat wyzwań związanych z transformacją energetyczną w Polsce i w Europie. Dla inspiracji – Bank przedstawił *case study* spółki, którą wspierał w pełnej transformacji energetycznej.

Bank kontynuował też współpracę z American Chamber of Commerce (Amcham), w ramach której m.in. dzielił się wiedzą z globalnego Citi z członkami Izby na spotkaniach eksperckich, dyskutował o inwestycjach amerykańskich w Polsce podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu oraz organizował spotkania networkingowe dla klientów.

Rada Nadzorcza ocenia, że prowadzona przez Bank polityka w zakresie społecznej odpowiedzialności i działalności sponsoringowej jest racjonalna, wspiera misję i strategię Banku, buduje pozytywny wizerunek marki i uwzględnia potrzeby różnych interesariuszy Banku.

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 2024. 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 2024 mogły zostać przyznane w latach poprzedzających rok wypłaty. Z kolei wynagrodzenia przyznane w roku 2024 mogły podlegać częściowemu odroczeniu, tzn. będą mogły zostać wypłacone w przyszłych okresach sprawozdawczych.

Dnia 19 czerwca 2024 roku Walne Zgromadzenie Banku podjęło uchwałę pozytywnie opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach za rok 2023.

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 tyś. PLN) z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po zakończeniu stosunku pracy Członków Zarządu wypłaconych w 2024 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 Światopełk-Czetwertyńska	4 586	3 110	68%	1 476	633	843	32%
Maciej Kropidłowski	7 372	3 207	44%	4 165	1 525	2 640	56%
Barbara Sobala	1 948	1 191	61%	757	265	492	39%
Patrycjusz Wójcik	1 267	1 047	83%	220	30	190	17%
Katarzyna Majewska	1 838	1 177	64%	661	230	431	36%
Ivan Vrhel	1 770	1 560	88%	210	210	0	12%
Andrzej Wilk	2 588	1 606	62%	982	479	503	38%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>							
Natalia Bożek	667	135	20%	532	183	349	80%
Dennis Hussey	657	0	0%	657	183	474	100%
James Foley	481	0	0%	481	129	352	100%
Sławomir S. Sikora	1 942	56	3%	1 886	476	1 410	97%
	25 116	13 089	52%	12 027	4 343	7 684	48%

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość stałych składników wynagrodzenia (w tys. PLN) z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji wypłaconych w 2024 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		2 784	61%	326	7%	3 110
Maciej Kropidłowski		2 750	37%	457	6%	3 207
Barbara Sobala		1 035	53%	156	8%	1 191
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024 r.	949	75%	98	8%	1 047
Katarzyna Majewska		1 035	56%	142	8%	1 177
Ivan Vrhel		1 110	63%	450	25%	1 560
Andrzej Wilk		1 440	56%	166	6%	1 606
<i>Byli członkowie Zarządu</i>						
Natalia Bożek	- do 31.01.2024 r.	86	13%	49	7%	135
Dennis Hussey	- do 30.06.2022 r.	0	0%	0	0%	0
James Foley	- do 28.02.2022 r.	0	0%	0	0%	0
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	0	0%	56	3%	56
		11 189	45%	1 900	8%	13 089

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 rozbieżności Innych świadczeń na poszczególne elementy składowe:

		Inne świadczenia						Suma	
		Program Emerytalny (PPE)	Świadczenia dodatkowe	Pakiet relokacyjny	Ubezpieczenie medyczne na rzecz: Członka Zarządu	Najbliższych Osób	Ekwiwalent urlopowy		Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji
Elżbieta Światopelk-Czetwertyńska		300	12	0	5	9	0	0	326
Maciej Kropidłowski		435	12	0	5	4	0	0	457
Barbara Sobala		127	12	0	5	11	0	0	156
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024 r.	72	11	0	5	10	0	0	98
Katarzyna Majewska		120	12	0	4	5	0	0	142
Ivan Vrhel		0	251	183	5	10	0	0	450
Andrzej Wilk		142	13	0	5	6	0	0	166
Byli członkowie Zarządu									
Natalia Bożek	- do 31.01.2024 r.	47	1	0	0	0	49	0	99
Dennis Hussey	- do 30.06.2022 r.	0	0	0	0	0	0	0	0
James Foley	- do 28.02.2022 r.	0	0	0	0	0	0	0	0
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	56	0	0	0	0	0	0	56
		1 301	326	183	35	55	49	0	1 949

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w formie nagród pieniężnych (w tys. PLN) wypłaconych w 2024 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

Nagrody pieniężne za lata:														
		2023		2022		2021		2020		2019		2018		Suma
		wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość
Elżbieta Świątopelk-Czetwertyńska		598	13%	0	0%	35	1%	0	0%	0	0%	0	0%	633
Maciej Kropidłowski		1019	14%	0	0%	229	3%	277	4%	0	0%	0	0%	1525
Barbara Sobala		197	10%	0	0%	28	1%	40	2%	0	0%	0	0%	265
Patrycjusz Wójcik	Od 01.02.2024 r.	0	0%	0	0%	13	1%	17	1%	0	0%	0	0%	30
Katarzyna Majewska		171	9%	0	0%	25	1%	33	2%	0	0%	0	0%	230
Ivan Vrhel		210	12%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	210
Andrzej Wilk		450	17%	0	0%	13	1%	16	1%	0	0%	0	0%	479
Byli członkowie Zarządu														
Natalia Bożek	- do 31.01.2024 r.	137	21%	0	0%	20	3%	26	4%	0	0%	0	0%	183
Dennis Hussey	- do 30.06.2022 r.	0	0%	0	0%	85	13%	99	15%	0	0%	0	0%	183
James Foley	- do 28.02.2022 r.	0	0%	0	0%	48	10%	81	17%	0	0%	0	0%	129
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	0	0%	0	0%	0	0%	158	8%	156	8%	162	8%	476
		2 783	11%	0	0%	496	2%	746	3%	156	1%	162	1%	4 343

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w formie nagród kapitałowych (w tys. PLN) wypłaconych w 2024 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

Nagrody kapitałowe za lata:													
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		2023		2022		2021		2020		2019		2018		Suma
		wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska		0	0%	782	17%	60	1%	0	0%	0	0%	0	0%	843
Maciej Kropidłowski		0	0%	1 319	18%	395	5%	927	13%	0	0%	0	0%	2 640
Barbara Sobala		0	0%	310	16%	49	3%	133	7%	0	0%	0	0%	492
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024 r.	73	6%	36	3%	24	2%	57	5%	0	0%	0	0%	190
Katarzyna Majewska		0	0%	278	15%	43	2%	110	6%	0	0%	0	0%	431
Ivan Vrhel		0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Andrzej Wilk		0	0%	426	16%	25	1%	52	2%	0	0%	0	0%	503
<i>Byli członkowie Zarządu</i>														
Natalia Bożek	- do 31.01.2024 r.	0	0%	227	34%	35	5%	87	13%	0	0%	0	0%	349
Dennis Hussey	- do 30.06.2022 r.	0	0%	0	0%	146	22%	328	50%	0	0%	0	0%	474
James Foley	- do 28.02.2022 r.	0	0%	0	0%	83	17%	268	56%	0	0%	0	0%	352
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	0	0%	0	0%	0	0%	532	27%	332	17%	246	13%	1 410
		73	0%	3 378	13%	859	3%	2 495	10%	332	1%	246	1%	7 683

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość całkowitego wynagrodzenia (w tys. PLN) wypłaconego w 2024 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	235	61%	150	39%	0	0%	385
Marek Kapuściński	118	36%	210	63%	4	1%	332
Anna Rulkiewicz	118	35%	210	63%	5	2%	333
Barbara Smalska	118	30%	270	70%	0	0%	388
	589	41%	840	58%	9	1%	1438

W 2024 roku Członkom Rady Nadzorczej nie zostało przyznawane wynagrodzenie zmienne. Pozostali członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia w 2024 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 2024 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 2024 roku podlegało weryfikacji w szczególności pod kątem kondycji finansowej Banku oraz spełnienia przez poszczególnych członków Zarządu standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, tj.:

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

Dla uniknięcia konfliktu interesów, dla Wiceprezesa Zarządu Banku nadzorującego Sektor Zarządzania Finansami oraz Wiceprezesa Zarządu Banku nadzorującego Sektor Zarządzania Ryzykiem w imieniu Prezesa Zarządu potwierdzenia powyższych informacji, które są w ich obszarze odpowiedzialności, dokonał upoważniony do tego Wiceprezes Zarządu.

W 2024 r. decyzje dotyczące przyznania wynagrodzenia zmiennego jak i nabycia uprawnień do odroczonego wynagrodzenia zmiennego 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 2024 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 2024 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 2024 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 2024 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 reżymu 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, a wartość procentową ustaloną jako:

- (i) bezwzględna wartość straty przed opodatkowaniem poniesionej przez Bank 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 2024 rok zostały określone na podstawie sprawozdań sporządzonych zgodnie z MSSF, 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 2024 roku w stosunku do żadnego z członków Zarządu Banku nie dokonywano zmniejszeń wynagrodzenia zmiennego w ramach korekty związanej z wynikami.

Zgodnie z Polityką, w 2024 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 2020-2024 wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku, którzy pełnili swoje funkcje w 2024 roku, wyników Banku oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej.

		2020		2021		2022		2023		2024	
Zmiana wynagrodzenia członków Zarządu		Wartość	Zmiana %	Wartość	Zmiana %	Wartość	Zmiana %	Wartość	Zmiana %	Wartość	Zmiana %
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	- od 18.06.2021	0	n/a	1 665	n/a*	2 536	52%	3 650	44%	4 586	26%
Maciej Kropidłowski	- od 19.03.2014	3 872	-8%	4 596	19%	5 004	9%	6 823	36%	7 372	8%
Barbara Sobala	- od 16.10.2013	1 491	1%	1 605	8%	1 491	-7%	1 989	33%	1 948	-2%
Katarzyna Majewska	- od 11.01.2016	1 387	-1%	1 493	8%	1 380	-8%	1 871	36%	1 838	-2%
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1 267	n/a*
Ivan Vrhel	- od 29.09.2022	0	n/a	0	n/a	416	n/a*	1 939	366%	1 770	-9%
Andrzej Wilk	- od 01.07.2022	0	n/a	0	n/a	812	n/a*	1 779	119%	2 588	45%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>											
Natalia Bożek	- do 31.01.2024	1 122	-4%	1 286	15%	1 292	0%	1 703	32%	667	-61%
Dennis Hussey	- do 30.06.2022	2 686	n/a*	3 327	24%	1 835***	-45%	1 285***	-30%	657	-49%
James Foley	- do 28.02.2022	1 996	47%	2 390	20%	996***	-58%	1 048***	5%	481	-54%
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	4 576	-12%	3 017**	-34%	2 206	-27%	1 773	-20%	1 942	10%
David Mouillé	- do 31.01.2020	1 718***	-53%	686***	-60%	538	-22%	358	-33%	0	-100%
Czesław Piasek	- do 31.03.2018	187	-52%	111	-41%	27	-75%	0	n/a**	0	n/a
Witold Zieliński	- do 19.02.2018	172	-46%	84	-51%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a
Zmiana wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej											

Sławomir S. Sikora	- od 18.06.2021	0	n/a	155	n/a*	325	110%	312	-4%	385	23%
Marek Kapuściński	- od 22.09.2016	279	-1%	266	-5%	284	7%	287	1%	332	16%
Anna Rulkiewicz	- od 05.06.2019	224	225%	245	9%	301	23%	314	4%	333	6%
Barbara Smalska	- od 05.06.2019	306	258%	306	0%	339	11%	366	8%	388	6%
<i>Byli członkowie Rady Nadzorczej</i>											
Andrzej Olechowski	- do 17.06.2021	402	0%	220	-45%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a
Igor Chalupec	- do 17.06.2021	285	700%	155	-46%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a
Stanisław Sołtysiński	- do 17.06.2021	216	0%	119	-45%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a
Shirish Apte	- do 01.12.2020	216	0%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Średnie wynagrodzenie pozostałych pracowników***		127	7%	130	2%	139	7%	159	14%	171	8%
Wyniki Banku		158 085	-67%	715 972	353%	1 569 310	110%	2 255 190	44%	1 791 979	-21%

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 odroczonego transzu 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 2024 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 2024 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.

26 czerwca 2024 r. złożono Członkom Zarządu ofertę nabycia akcji własnych Banku. Do 22 lipca 2024 r. zainicjowano wydanie (transfer) Akcji Oferowanych Członkom Zarządu, którzy przyjęli ofertę ich nabycia. Tym Członkom Zarządu, którzy nie przyjęli Oferty nabycia Akcji, wypłacono Akcje fantomowe.

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 zaprezentowano informacje dotyczące instrumentu finansowego przyznanego (w tym warunkowo) Członkom Zarządu w 2024 r. (za rok 2023), które mogą podlegać wypłacie w latach 2025 – 2030.

	Liczba instrumentu finansowego	Data przyznania	Cena w dniu przyznania
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	22 826,32	15.02.2024	104,84
Maciej Kropidłowski	38 890,96	15.02.2024	104,84
Barbara Sobala	4 388,02	15.02.2024	104,84
Katarzyna Majewska	3 816,35	15.02.2024	104,84
Andrzej Wilk	10 015,26	15.02.2024	104,84
Ivan Vrhel	4 673,79	15.02.2024	104,84
<i>Byli członkowie Zarządu</i>			
Natalia Bożek – do 31.01.2024	3 052,65	15.02.2024	104,84

Akcje z powyższej tabeli, tylko w części która została wypłacona w 2024 roku, zostały ujęte w punkcie 1) niniejszego sprawozdania w tabeli prezentującej nagrody kapitałowe wypłacone w 2024 roku. Pozostałe akcje mogą zostać wypłacone w kolejnych okresach sprawozdawczych.

W 2024 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 2024 roku w stosunku do żadnego z członków Zarządu Banku nie dokonywano zmniejszeń wynagrodzenia zmiennego w ramach korekty związanej z wynikami.

W 2024 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 2024 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,

- Polityka Nagrody Transakcyjnej z dnia 16 czerwca 2021 r. 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 przyznawana 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 r. 26 czerwca 2024 r. złożono uprawnionym pracownikom ofertę nabycia akcji własnych Banku. Do 22 lipca 2024 r. zainicjowano wydanie (transfer) Akcji Oferowanych ww. pracownikom, którzy przyjęli ofertę ich nabycia. Tym pracownikom, którzy nie przyjęli Oferty nabycia Akcji, wypłacono Akcje fantomowe.

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 2024 Bank przyznał warunkowo dwie nagrody pod tą polityką w tym jednemu pracownikowi, który miał status 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 umożliwiający 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 2024 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 2025 roku (wynagrodzenia zmienne za pracę w 2024 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 2024 roku odbyło się siedem posiedzeń Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.
 - b) Poziom wynagrodzenia zmiennego za pracę w 2024 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 14 stycznia 2025 roku. 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 2025-2028 lub 2025-2029. Transze długoterminowej nagrody w instrumencie finansowym (pod warunkiem nabycia uprawnienia do nich) podlegają wypłacie po zakończeniu 12 miesięcznego okresu retencji.
- 9) W 2024 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.
- 10) W 2024 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 ustalił wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny

wpływ na profil ryzyka Banku i wobec tego powinny podlegać postanowieniom Polityki wynagrodzeń Osób Uprawnionych. W 2024 roku wykaz pracowników objętych Polityką wynagrodzeń Osób Uprawnionych obejmował 97 osób na koniec roku.

- 11) 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.
- 12) W 2024 r. Bank rozwinął Polityce Wynagrodzeń elementy zapewniające zgodność ze strategią Banku dotyczącą ryzyka zrównoważonego rozwoju (ESG).
- 13) 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 Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. raport (Raport EBI nr 1/2021) obejmujący informację na temat stanu stosowania przez spółkę zasad zawartych w Zbiorze Dobre 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, przy czym taka sytuacja nie miała miejsca w okresie sprawozdawczym. Ponadto, w przypadku incydentalnego naruszenia zasad, spółki mają obowiązek niezwłocznego poinformowania o tym fakcie, przy czym w okresie sprawozdawczym Bank nie zidentyfikował ani trwałego, ani incydentalnego naruszenia zasad, które znajdują zastosowanie wobec Banku.

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 2024” w ramach „Sprawozdania z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A.

w 2024 r.” Bank przeprowadził przegląd stosowania w 2024 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 z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2024 r.”, które 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 W BANKU Z UWZGLĘDNIENIEM ICH ADEKWATNOŚCI I SKUTECZNOŚCI

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 Biuro Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej Departamentu Maklerskiego Banku Handlowego;
- 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, Biura 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 2024 r. ryzyko rezydualne, szacowane w ramach MCA kształtowało się na poziomie Tier 4-5 w 84,35%, 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 kontrola pierwszego stopnia wykonywane w ramach komórki organizacyjnej DMBH oraz w ramach nadzoru Dyrektora DMBH,
- 2) nadzór i kontrola drugiego stopnia wykonywane przez Biuro Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej w ramach Wydziału Zgodności i AML oraz Wydziału Kontroli Wewnętrznej i Reklamacji,
- 3) nadzór i kontrola drugiego stopnia wykonywane przez Pionu Ryzyka BHW,
- 4) nadzór i kontrola trzeciego stopnia wykonywana w ramach Departamentu Audytu Banku.

Dyrektor Biura 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 2024 Rada Nadzorcza otrzymała 28 lutego 2025 r.

Jednocześnie, uwzględniając rekomendację Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału, Rada Nadzorcza oceniła system zarządzania ryzykiem jako skuteczny i adekwatny do skali i kompleksowości działalności Banku, w tym DMBH. 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 adekwatności i skuteczności 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 dniu 21 marca 2024 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 2023 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 2023 rok.

8. PODSUMOWANIE DZIAŁALNOŚCI RADY NADZORCZEJ I JEJ KOMITETÓW

8.1. Posiedzenia Rady Nadzorczej i utworzonych przez nią komitetów

W roku 2024 odbyło się 9 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 – 7, Komitet ds. Strategii i Zarządzania – 2. W roku sprawozdawczym Rada Nadzorcza podjęła łącznie 83 uchwały.

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

- 1) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 11 stycznia 2024 r. wyniosła 100%,
- 2) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 15 lutego 2024 r. wyniosła 71,4%,
- 3) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniach 19-21 marca 2024 r. wyniosła 100%,
- 4) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 21 maja 2024 r. wyniosła 100%,
- 5) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 19 czerwca 2024 r. wyniosła 100%,
- 6) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 30 lipca 2024 r. wyniosła 100%,
- 7) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 19 września 2024 r. wyniosła 100%,
- 8) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 4 października 2024 r. wyniosła 100%,
- 9) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 5 grudnia 2024 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 dotyczącą 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 20 marca 2025 r. - za okres obejmujący rok 2024. W roku 2024 w skład Zarządu Banku do dnia 31 stycznia 2024 r. wchodziły 4 kobiety i 3 mężczyzn a od 1 lutego 2024 r. 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 płć, 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 2024 r. podjął uchwałę w sprawie rocznej oceny odpowiedności Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. W okresie sprawozdawczym w Radzie Nadzorczej Banku zasiadało łącznie 5 kobiet i 5 mężczyzn (w związku ze złożonymi rezygnacjami oraz dokonanymi powołaniami od 19 czerwca 2024 r. w skład Rady Nadzorczej wchodzi 3 kobiety i 5 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 20 marca 2025 r. zapoznała się ze „Sprawozdaniem za 2024 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 2024 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 2024 roku zasada była stosowana, przy czym Zarząd Banku każdorazowo podejmował decyzję o sposobie udziału akcjonariuszy w zgromadzeniu Banku przed każdym walnym zgromadzeniem.

W odniesieniu do trzech zasad w 2024 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 powiązаныmi) – 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 udostępnia 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 dniu 7 sierpnia 2024 r. Sąd dokonał wpisu w Rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego zmian w Statucie Banku Handlowego w Warszawie S.A. (dalej: Statut) uchwalonych przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku w dniu 19 czerwca 2024 r. w uchwale nr 39/2024., szczegółowo opisanych m.in w raporcie bieżącym Banku z dnia 9 sierpnia 2024 r. nr 33/2024.

Uzasadnieniem do wprowadzonych zmian była w szczególności Ustawa z dnia 16 sierpnia 2023 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem rozwoju rynku finansowego oraz ochrony inwestorów na tym rynku (dalej: Ustawa), która wprowadziła obowiązek zmiany Statutu w zakresie:

- 1) wyszczególnienia czynności, które Bank zamierza wykonywać w ramach działalności maklerskiej – przed zmianą Statut stanowił jedynie, że Bank może prowadzić działalność maklerską, a poszczególne czynności wymienione są w zezwoleniu KNF. Proponowana zmiana w § 5 ust.4 pkt 21 Statutu polegała na wprowadzeniu spisu czynności, które Bank zamierza wykonywać w ramach biura maklerskiego,
- 2) wyszczególnienia tzw. czynności niestanowiących działalności maklerskiej tj. czynności z art. 69 ust.2 pkt 1-7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi (dalej: Ustawa o obrocie), które Bank zamierza wykonywać w ramach art. 70 ust. 2 Ustawy o obrocie. Przed zmianą Statut określał w § 5 ust. 4 pkt 23 zakres czynności niestanowiących działalności maklerskiej, które mogą być wykonywane przez Bank i te czynności Bank zamierza dalej wykonywać. Wprowadzona zmiana w § 5 ust. 4 pkt 23 lit f Statutu (umowy o subemisję inwestycyjne i usługowe zmienione na umowy o gwarancję emisji) jest wynikiem dostosowania do aktualnych definicji z Ustawy o obrocie,
- 3) wykreślenia niewykonywanych czynności ze Statutu w przypadku zaprzestania przez Bank wykonywania czynności określonej w statucie nieprzerwanie przez okres 12 miesięcy tj.: a) udostępnienie skrytek sejfowych; b) wydawanie instrumentu pieniądza

elektronicznego; c) organizowanie i obsługa leasingu finansowego; d) pełnienie funkcji reprezentanta w rozumieniu Ustawy o obligacjach.

Ponadto w paragrafie regulującym działalność Banku (§ 5 ust. 3 i 4 Statutu) usunięto czynności, które zostały usunięte z Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. prawo bankowe oraz wprowadzono zmiany, których celem było dostosowanie do aktualnie funkcjonującej nomenklatury.

Proponowane zmiany do Statutu poza dostosowaniem do ww. wymogów wynikających z Ustawy (§ 5 ust. 3 i 4 Statutu) obejmowały ponadto porządkujące zmiany, w tym w szczególności dotyczące członków Rady Nadzorczej oraz Zarządu w zakresie:

- 1) zasad obliczania kadencji członków Rady Nadzorczej i Zarządu (§ 14 ust. 1, § 21 ust. 1)
 - Kodeks spółek handlowych stanowi, że: „kadencję oblicza się w pełnych latach obrotowych, chyba że statut spółki stanowi inaczej”. Wprowadzenie zmian w § 14 ust. 1 oraz § 21 ust. 1, zgodnie z którymi: „pierwszym rokiem obrotowym kadencji jest każdorazowo rok obrotowy, w którym rozpoczęło się pełnienie funkcji, chociażby nie nastąpiło ono z początkiem tego roku obrotowego” ma na celu wyjaśnienie w jaki sposób następuje liczenie lat w ramach kadencji. Kadencja 4-letnia mieści się w ramach czasowych określonych przez Kodeks spółek handlowych (maksymalnie do 5 lat),
- 2) kryteriów niezależności członków Rady Nadzorczej (§ 14 ust. 4) - celem zmiany jest doprecyzowanie kryteriów niezależności członków Rady Nadzorczej, którzy nie są członkami Komitetu ds. Audytu w zakresie otrzymywanego wynagrodzenia od Banku lub spółek stowarzyszonych z Bankiem oraz posiadanego statusu akcjonariusza Banku lub spółki stowarzyszonej z Bankiem,
- 3) możliwości złożenia rezygnacji przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu w postaci elektronicznej (§ 15 i § 21 ust. 2) - celem zmiany jest digitalizacja procesu w zakresie dozwolonym przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

W ww. okresie sprawozdawczym, Rada Nadzorcza Banku nie wprowadziła zmian do „Regulaminu Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” oraz wprowadziła zmiany do „Regulaminu Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A.” uwzględniające obowiązki Zarządu w obszarze zrównoważonego rozwoju dotyczące tematów środowiskowych, społecznych i zarządzania (ESG) wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub wytycznych regulatorów, z uwzględnieniem perspektywy obowiązku ujawnienia szeregu informacji z obszaru ESG w ramach sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

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 a także Inspektora Nadzoru Departamentu Maklerskiego Banku Handlowego. Ponadto Rada Nadzorcza zajmowała się kwestiami dotyczącymi nabycia prawa do Odroczonego wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu Banku, ofertami nabycia akcji własnych przez członków Zarządu oraz byłych członków Zarządu Banku w ramach programu motywacyjnego, 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), informacje o stanie realizacji strategii zarządzania Bankiem w tym najważniejszych kwestiach z tym związanych w szczególności informacje o postępkach 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.”

Ponadto Rada Nadzorcza na bieżąco realizowała swoje obowiązki w ramach projektu związanego z decyzją Citigroup Inc., która ogłosiła, że planuje zmiany w globalnej strategii

bankowości detalicznej, które będą miały również wpływ na działalność w zakresie bankowości detalicznej w Polsce.

Podczas posiedzenia Rady Nadzorczej w dniach 19-21 marca 2024 r. Rada Nadzorcza zaakceptowała dopuszczalny poziom ogólnego apetytu na ryzyko w Banku na rok 2024 a także 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 „Sprawozdania w zakresie ryzyka braku zgodności w Banku Handlowym w Warszawie S.A. w 2023 r.” oraz „Roczny Plan Zapewnienia Zgodności Działania Banku w 2024 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 2023 roku, przyjęła informację w sprawie podsumowanie Istotnych zgłoszeń naruszeń standardów etycznych w Banku w 2023 roku, ponadto podjęła uchwałę w sprawie zatwierdzenia zmian do „Zasad postępowania pracowników Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz „Polityki zarządzania konfliktami interesów w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” Rada Nadzorcza dokonała również pozytywnej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej Banku w 2023 r., zaakceptowała zmiany do „Zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.”, podjęła również uchwałę w sprawie okresowej oceny przestrzegania w Banku ładu wewnętrznego. Rada Nadzorcza zapoznała się z informacją o skargach i reklamacjach rozpatrzonych w Banku w 2023 r. Następnie Rada Nadzorcza dokonała oceny skuteczności działania Zarządu za rok 2023 r. oraz oceny adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Zarządu w tym okresie.

Pomiędzy posiedzeniami Rada Nadzorcza przyjęła do wiadomości raport z funkcjonowania systemu nadzoru zgodności działalności z prawem DMBH za rok 2024 oraz „Informację zarządczą dotyczącą procesu sprzedaży produktów inwestycyjnych przez Sektor Bankowości Detalicznej za okres 1 stycznia 2023 r. – 31 grudnia 2023 r.”

Na kolejnym posiedzeniu w dniu 21 maja 2024 r. Rada Nadzorcza zaakceptowała zmiany do „Polityki zarządzania aktywnościami biznesowymi w Banku Handlowym w Warszawie S.A.”, 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 2023. W dalszej części posiedzenia Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie zwołania Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2024 r., zapoznała się również z informacją na temat Sustainable Finance Framework, dokonała również zatwierdzenia wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie Banku.

Podczas posiedzenia w dniu 19 czerwca 2024 r. Rada Nadzorcza przedyskutowała zgłoszenia kandydatów do pełnienia funkcji Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej oraz zgłoszenia kandydatów do składów Komitetów Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza przedyskutowała również usługi konsultacyjne dla Rady Nadzorczej. W dniu 20 czerwca 2024 r. Rada Nadzorcza powołała Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej oraz ustaliła składy komitetów Rady.

Pomiędzy posiedzeniami Rada Nadzorcza zapoznała się z informacją zarządczą dotyczącą procesu sprzedaży instrumentów pochodnych oraz z informacją o przyjęciu przez Bank regulacji wewnętrznych dotyczących ochrony przepływu informacji poufnych i stanowiących tajemnicę zawodową.

W trakcie posiedzenia odbytego w dniu 19 września 2024 r. Rada Nadzorcza przyjęła informację dotyczącą realizacji umów outsourcingu funkcji krytycznych lub ważnych w Banku w pierwszej połowie 2024 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 2024 roku, Skróconego śródrocznego jednostkowego

sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2024 roku, Sprawozdania z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w pierwszym półroczu 2024 roku. Po dokonaniu stosownej oceny Rada Nadzorcza zatwierdziła zmiany do wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie Banku.

Pomiędzy posiedzeniami Rada Nadzorcza zatwierdziła zmieniony „Regulamin udzielania kredytów, pożyczek pieniężnych, gwarancji bankowych i poręczeń szczególnym klientom Banku”.

Podczas posiedzenia w dniu 5 grudnia 2024 r. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie zatwierdzenia zmian do „Zasad postępowania pracowników Banku Handlowego w Warszawie S.A. (Kodeks etyki) oraz „Polityki zarządzania konfliktami interesów w Banku Handlowym w Warszawie S.A. oraz uchwałę w sprawie aprobaty „Planu Audytów w Banku Handlowym w Warszawie S.A. na 2025 r.” W kolejnych punktach porządku obrad Rada Nadzorcza przyjęła informację w sprawie Planu Finansowego Banku na rok 2025, zatwierdziła Strategię Grupy Banku Handlowego w Warszawie S.A. na lata 2025-2027 i Strategię Technologiczną Banku Handlowego w Warszawie S.A. na lata 2025-2027. Następnie Rada Nadzorcza przyjęła 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.” oraz informację o procesie raportowania zrównoważonego rozwoju. Rada Nadzorcza przyjęła 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.” Na zakończenie po dokonaniu stosownej oceny Rada Nadzorcza zatwierdziła zmiany do wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie Banku.

Na posiedzeniu w dniu 20 marca 2025 r. Rada Nadzorcza podjęła następujące uchwały dotyczące zdarzeń z roku 2024. Po rozpatrzeniu samooceny Zarządu dokonanej uchwałą Zarządu z dnia 4 marca 2025 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 2024.

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

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) Rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2023 r.,
- 2) Rocznego 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 29 maja 2025 r. celem przedłożenia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Banku.