

SPRAWOZDANIE **z działalności Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.**

za okres od dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w roku 2021
do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w roku 2022

1. Skład Rady Nadzorczej

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

Pan Sławomir S. Sikora	Przewodniczący	cały okres sprawozdawczy
Pani Kristine Braden	Wiceprzewodnicząca Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Frank Mannion	Członek Rady	do 31 marca 2022 r.
Pani Jenny Grey	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Gonzalo Luchetti	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pani Barbara Smalska	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy

1.2. Niezależni Członkowie Rady Nadzorczej

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

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

Ponadto ww. członkowie Rady Nadzorczej 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

Ocena odpowiedniości i niezależności.

Rada Nadzorcza wskazuje, iż w jej skład, w okresie sprawozdawczym, wchodziły osoby posiadające szeroką wiedzę z zakresu prawa, 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, w tym wyodrębnione komitety, które wykorzystują doświadczenie i wiedzę Członków Rady przyczyniając się do realizacji postawionych przed Radą Nadzorczą celów. Ponadto Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia skuteczność działania Rady Nadzorczej oraz adekwatności regulacji wewnętrznych dot. jej funkcjonowania we wskazanym okresie sprawozdawczym, zaś pełna ocena skuteczności działania oraz adekwatności regulacji dot. funkcjonowania Rady Nadzorczej za cały rok 2022

zostanie dokonana przez Radę Nadzorczą w 2023 r. oraz odpowiednio przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy w 2023 r.

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

1.4.1. Komitet ds. Audytu

Pani Barbara Smalska	Przewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Frank Mannion	Wiceprzewodniczący Komitetu	do 31 marca 2022 r.
Pani Kristine Braden	Wiceprzewodnicząca	od 1 kwietnia 2022 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 Rada Nadzorcza uznaje:

- 1) Panią Barbarę Smalską ze względu na: posiadane doświadczenie zawodowe; Pani Smalska pełniła funkcję Wiceprezesa Zarządu Alior Bank S.A., szereg funkcji kierowniczych w ramach grupy PZU, zasiadała również w radach nadzorczych towarzystw ubezpieczeniowych.
- 2) Panią Kristine Braden ze względu na: (i) wykształcenie – ukończyła szkołę rachunkowości i finansowania przedsiębiorstw na poziomie magisterskim na Johns Hopkins University, School of Advanced International Studies, Waszyngton; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe;
- 3) Pana Franka Manniona ze względu na: (i) wykształcenie - ukończył National University of Ireland w Galway, uzyskując tytuł naukowy w dziedzinie handlu. Posiada również tytuł dyplomowanego księgowego (Chartered Accountant); (ii) posiadane doświadczenie zawodowe;
- 4) Panią Annę Rulkiewicz ze względu na: (i) wykształcenie – ukończyła Stanford Executive Program na Stanford University Graduate School of Business; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe.

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.

1.4.2. Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń

Pani Anna Rulkiewicz	Członek Komitetu	do 11 maja 2022 r.
Pani Jenny Grey	Przewodnicząca Komitetu	od 12 maja 2022 r.
Pani Jenny Grey	Wiceprzewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Komitetu	od 12 maja 2022 r.
Pan Sławomir S. Sikora	Przewodniczący Komitetu	do 11 maja 2022 r.
Pan Sławomir S. Sikora	Członek Komitetu	od 12 maja 2022 r.
Pani Barbara Smalska	Członek Komitetu	od 12 maja 2022 r.

Pan Sławomir S. Sikora do dnia 11 maja 2022 r. pełnił funkcję Przewodniczącego Komitetu. Od dnia 12 maja 2022 r. funkcję Przewodniczącej Komitetu pełni Pani Anna Rulkiewicz.

Następujący członkowie Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń 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 Anna Rulkiewicz, Pan Marek Kapuściński oraz Pani Barbara Smalska.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia zmieniony na majowym posiedzeniu Rady Nadzorczej skład Komitetu.

1.4.3. Komitet ds. Strategii i Zarządzania

Pani Kristine Braden	Przewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Jenny Grey	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Frank Mannion	Członek Komitetu	do 31 marca 2022 r.
Pan Gonzalo Luchetti	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Sławomir S. Sikora	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan 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.

1.4.4. Komitet ds. Ryzyka i Kapitału

Pan Marek Kapuściński	Przewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Frank Mannion	Wiceprzewodniczący Komitetu	do 31 marca 2022 r.
Pani Kristine Braden	Wiceprzewodnicząca Komitetu	od 1 kwietnia 2022 r.
Pan Barbara Smalska	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

Następujący członkowie Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału 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. 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 2021 stał pod znakiem globalnego ożywienia gospodarczego po recesji wywołanej pandemią COVID-19 w 2020 roku. Światowy PKB wzrósł o ok. 5,8% r./r. w 2021 roku wobec spadku o 3,5% r./r. rok wcześniej.

Tempo wzrostu gospodarczego w Polsce wzrosło w 2021 roku o 5,7% wobec spadku o 2,5% w 2020 roku. Głównym motorem wzrostu w 2021 roku była konsumpcja prywatna dzięki dobrej sytuacji na rynku pracy i zakumulowanym oszczędnościom gospodarstw domowych oraz wzrostowi nakładów na środki trwałe, dzięki poprawie nastrojów przedsiębiorstw.

Z drugiej strony, szybka odbudowa popytu wraz z niedostateczną wielkością podaży (m.in. przerwane łańcuchy dostaw) oraz wysokimi cenami surowców przyczyniły się do narastania presji inflacyjnej. W efekcie nastąpiła rewizja polityki monetarnej przez Radę Polityki Pieniężnej, w wyniku której stopa referencyjna Narodowego Banku Polskiego wzrosła z poziomu 0,10% do 1,75% na koniec 2021 roku.

Dobre wyniki makroekonomiczne Polski przełożyły się pozytywnie na wyniki finansowe sektora bankowego. W 2021 roku zysk netto sektora bankowego wzrósł do poziomu 8,8 mld zł wobec straty w wysokości 322 mln zł w 2020 roku. Największą rolę we wzroście zysku netto odegrał wynik z tytułu odpisów i rezerw. W 2021 roku część rezerw odzwierciedlających wpływ pandemii COVID-19

na klientów została rozwiązana. Jednocześnie, wysokość rezerw na ryzyko prawne związane z kredytami hipotecznymi we frankach szwajcarskich w 2021 roku była na niższym poziomie - ok. 7 mld zł w porównaniu do ok. 10 mld zł w 2020 roku.

Zysk netto Banku wyniósł 716,0 mln zł w 2021 roku i był to najwyższy zysk netto od 2014 roku.

Przychody operacyjne Banku wyniosły w 2021 roku 2 miliardy 317 milionów zł i były wyższe o 293 milionów zł, to jest 14,5% od przychodów operacyjnych osiągniętych w 2020 roku. Wzrost ten był przede wszystkim efektem znacząco lepszych wyników w obszarze działalności skarbowej, uzyskanych dzięki wzrostowi wyniku na inwestycyjnych dłużnych papierach wartościowych, co podkreśla ekspertyzę Banku w obszarze obligacji skarbowych oraz wynikowi z tyt. wymiany walutowej, uzyskanemu dzięki rekordowym wolumenom FX osiągniętym w 2021 roku. Jednocześnie Bank był aktywny w obszarze bankowości inwestycyjnej, zapewniając klientom finansowanie w strategicznych transakcjach (m.in. w akwizycji na rynkach międzynarodowych) lub poprzez transakcje IPO (m.in. na giełdzie Euronext Amsterdam).

W 2021 roku koszty działania i koszty ogólnego zarządu wraz z amortyzacją wyniosły 1 miliard 174 milionów złotych i były niższe o 22 mln zł (tj. 2%) w porównaniu do 2020 roku. Spadek kosztów dotyczył przede wszystkim niższych kosztów na rzecz Bankowego Funduszu Gwarancyjnego. Spadek ten został częściowo skompensowany przez wyższe koszty pracownicze oraz wyższe koszty amortyzacji związane z wyższymi nakładami na IT. W 2021 roku Bank wprowadził płatności mobilne BLIK oraz rozszerzył ofertę konta walutowego o 10 nowych walut dla klientów detalicznych. W 2021 roku liczba transakcji wymiany walut wzrosła o 34% w porównaniu do 2020 roku. Z kolei dla klientów instytucjonalnych, Bank wdrażał kolejne rozwiązania w głównym systemie bankowości elektronicznej – CitiDirect BE. W 2021 roku Bank przetworzył drogą elektroniczną około 33 milionów transakcji.

W 2021 roku wynik z tytułu oczekiwanych strat kredytowych ukształtował się na poziomie 39 milionów złotych w porównaniu do odpisów netto w wysokości 191 milionów złotych w 2020 roku (polepszenie o 152 milionów złotych). Największy udział w powyższym spadku miał segment Bankowości Instytucjonalnej, na który wpływ miały poprawiające się prognozy makroekonomiczne oraz utrzymująca się stabilna jakość portfela kredytowego. Wskaźnik NPL na koniec 2021 roku wyniósł 4,1%, podczas gdy wskaźnik pokrycia odpisami osiągnął poziom 78% - znacznie lepiej niż w sektorze bankowym, gdzie powyższe wskaźniki kształtowały się odpowiednio na poziomie 5,4% i 60%.

Dynamika akcji kredytowej w 2021 roku Banku nieznacznie zmalała o 2% r./r. i spadek ten był efektem przede wszystkim niższego salda należności niezabezpieczonych w stosunku do klientów indywidualnych. Z drugiej strony, Bank obserwował pozytywną dynamikę salda kredytów hipotecznych, które urosło o 9% r./r. W segmencie Bankowości Instytucjonalnej wyróżniał się obszar Bankowości Przedsiębiorstw, którego aktywa urosły o 13% r./r.

Współczynnik wypłacalności Banku (TCR) wyniósł 19,8% i był znacznie powyżej poziomów regulacyjnych. Zdaniem Rady Nadzorczej, utrzymywany przez Bank poziom kapitałów jest wystarczający do zachowania bezpieczeństwa finansowego instytucji, zgromadzonych w niej depozytów, a także zapewniający możliwości rozwoju Banku.

Najpoważniejszym czynnikiem ryzyka w 2022 roku jest wpływ wojny w Ukrainie na sytuację makroekonomiczną w Polsce. W chwili obecnej część tych konsekwencji jest trudna do oszacowania, a ostateczny wynik jest uzależniony od czasu trwania oraz skali konfliktu. Dodatkowo na spowolnienie dotychczasowego ożywienia popandemicznego mogą też wpłynąć presja inflacyjna oraz zacieśnienie polityki pieniężnej przez bank centralny, dlatego Rada Nadzorcza będzie nadal ściśle współpracować z Zarządem w celu badania wpływu wspomnianych czynników ryzyka na sytuację Banku.

Biorąc pod uwagę osiągnięte wyniki finansowe, bezpieczną pozycję Banku oraz stabilne wskaźniki kapitałowe i płynnościowe, a także konsekwentną i spójną strategię Banku, Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia działalność Banku w 2021 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 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. W 2021 roku Fundacja działała zgodnie z przyjętymi założeniami. Jednocześnie w realizacji swoich celów wykazywała się dużą elastycznością, by jeszcze lepiej wpisywać się w dynamicznie zmieniające się potrzeby społeczne – zwłaszcza te, które były konsekwencją utrzymującej się pandemii, ale także by sprostać wyzwaniu zarządzania codziennymi zadaniami w modelu pracy hybrydowej, przerywanej kwarantannami.

W dalszym ciągu znakomita większość działań Fundacji odbywała się w formacie online. W ramach Światowego Dnia Citi dla Społeczności Fundacja koordynowała i finansowała realizację 79 projektów. Wiele z nich realizowanych było online, były też tzw. projekty zewnętrzne dopuszczające udział maksymalnie 30 wolontariuszy.

Format online doskonale sprawdził się w przypadku organizowanych przez Fundację konferencji, warsztatów oraz szkoleń. Fundacja odnotowała znacznie wyższy zasięg działań, a dodatkowo skutecznie docierała ze swoimi projektami do środowisk pozawarszawskich. Dla przykładu konferencja pierwszego półrocza adresowana do przedsiębiorców spotkała się z zainteresowaniem 30 tysięcy widzów. Trzeba jednak pamiętać, że format online jest znacznie bardziej wymagający jeśli chodzi o nieustanne wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań, które mogą pomagać w utrzymywaniu uwagi widzów. Podczas szkoleń wprowadzono m.in. obowiązek korzystania z kamer, spotkania realizowane są w małych grupach dających możliwość interakcji, udostępniane narzędzia pozwalają na prezentowanie swoich opinii, zadawanie pytań. Konferencje za każdym razem prowadzone są też w innym modelu. W tym roku były to serie wywiadów z przedsiębiorcami i ekspertami prowadzone przez doświadczonego dziennikarza Jarosława Kuźniara.

W sytuacji przedłużającego się zagrożenia epidemicznego Fundacja pozostawała silnym partnerem dla zdefiniowanych wcześniej grup docelowych:

- dla przedsiębiorców, ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy przez ostatnie lata uczestniczyli w programach akceleryacyjnych Fundacji oraz programach współfinansowanych przez Fundację,
- dla partnerów społecznych w programie wolontariackim oraz przez program mikrograntów,
- dla nauczycieli i uczniów, którzy stanęli przed wyzwaniem „zdalnej edukacji”,
- działaliśmy także wspólnie z Polskim Centrum Pomocy Międzynarodowej i zespołem ratowników oraz lekarzy, z którymi nawiązaliśmy współpracę w 2020 roku.

Z mapy najnowszych trendów społecznych 2021 r., wyłonionych zostało „5” w oparciu, o które modyfikowane były programy społeczne Fundacji:

- Różnorodność: Diversity and inclusion,
- Rosnąca rola kobiet: Growing role of women,
- Wsparcie dla generacji Z: Support for Generation Z,

- Wsparcie dla zrównoważonego rozwoju: Being good and responsible for sustainable growth,
- Przeciw samotności: Against loneliness.

W myśl powyższego konsekwentnie realizowano założone cele i powołano nowe inicjatywy, wśród nich warto wymienić:

- CyberMocn@Szkola: nowy program społeczny, którego celem jest wsparcie nauczycieli i uczniów w efektywnej oraz bezpiecznej edukacji zdalnej. Takiej, która sprawdzi się także w warunkach po pandemii. Pierwsza edycja projektu spotkała się z dużym zainteresowaniem – w niecałe 24 godziny ponad 600 nauczycieli zarejestrowało się w programie. Do drugiej edycji dołączyło 643 nauczycieli. Osoby z dużych miast oraz małych miejscowości i wsi. W wykładach otwartych mogą uczestniczyć wszystkie osoby zainteresowane tematyką spotkań – nie tylko zarejestrowani uczestnicy. Po zakończeniu, w pierwszej połowie 2021 roku pierwszej edycji szkoleń, wśród uczestników programu przeprowadzono ankietę ewaluacyjną, w której aż 96% zapytanych uczestników stwierdziło, że wiedza przekazana w programie jest przydatna na ich obecnym stanowisku pracy. Prawie tyle samo, że będzie niezbędna w ich dalszym rozwoju zawodowym. Co ważne co trzeci ankietowany przyznał, że wykorzystuje nowe umiejętności w większości prowadzonych przez siebie zajęć, zaś zdecydowana większość (ponad 70%) podkreśliła, że udział w projekcie pozytywnie wpłynął na ich pracę z uczniami po powrocie do nauki stacjonarnej. Ponadto ponad 90 % uznało projekt jako pomocny w zadbanie o zdrowie psycho-fizyczne uczniów.
- Poradnik wychow@wcy – wspólnie z Fundacją Stocznia stworzono podręcznik o tym jak wykorzystywać technologie cyfrowe w pracy wychowawczej z uczniami. To zbiór sprawdzonych i przetestowanych przez nauczycieli 10 rozwiązań technologicznych, które mają uatrakcyjnić nauczanie i sprawić by lekcje były jeszcze bardziej interaktywne. Publikacja zawiera zestaw scenariuszy lekcji oraz inspiracji, które mają pomóc zadbać o trzy ważne sfery: dobrostan psychiczny dzieci, ich kondycję fizyczną oraz rozwój społeczny, w tym najważniejsze – dobre relacje z rówieśnikami i integrację z klasą;
- Kompendium wiedzy na www.cybermocnaszkola.pl - opierając się na wynikach ewaluacji i opiniach nauczycieli w drugiej edycji programu stworzyliśmy „hub” informacyjny i na stronie www.cybermocnaszkola.pl zebrano wszystkie materiały edukacyjne, wykłady video, jakie powstały w ramach projektu;
- Konferencja dla przedsiębiorców – celem jej była prezentacja młodych przedsiębiorców, którzy z sukcesem zmodyfikowali swoje działania, by wpisać się w dynamikę pandemicznego rynku;
- Against Social Loneliness - wspólnie z Polskim Centrum Pomocy Międzynarodowej przeprowadzono dla dzieci i młodzieży z ośrodków opiekuńczych szereg szkoleń z zakresu udzielania pierwszej pomocy oraz warsztaty, spotkania z inspirującymi historiami ludzi biznesu czy sportu;
- Nowe trendy - wspólnie z partnerami społecznymi wydaliśmy kilka raportów badawczych, by zwracać uwagę opinii publicznej na takie trendy jak właśnie rosnąca rola kobiet, kwestia różnorodności w kontekście rozwoju ekonomicznego, konieczność wsparcia generacji Z w odnalezieniu się na nowym rynku pracy. Dlatego w tym roku powstały takie raporty jak przedsiębiorczość młodych, przywództwo kobiet, wyzwania młodzieży na rynku pracy czy też kompetencje cyfrowe Polaków;
- Projekt wsparcia niedożywionych osób starszych - realizowany wspólnie z Bankami Żywności oraz naszymi wolontariuszami w ramach Światowego Dnia Citi dla Społeczności;
- Wolontariat sportowy - w którym wykorzystano aktywność sportową wolontariuszy Citi dla połączenia jej ze zbiórką pieniędzy na cel charytatywny;

- Działania z okazji 150-lecia Banku – koordynacja procesu uzyskania odznaczeń Związku Banków Polskich, Narodowego Banku Polskiego dla 90 pracowników banku z okazji jubileuszu fundatora, organizacja uroczystej gali dla przyznania odznaczeń i promocji historii banku; wydanie jubileuszowego albumu oraz partnerstwo przy konferencji Europejskie Forum Nowych Idei, by opowiedzieć o tym co ważne dla przyszłości z perspektywy 150-letniej historii banku.

Wszystkie te działania realizowane były przy silnym wsparciu komunikacyjnym. Fundacja starała się ze swoimi działaniami dotrzeć do mediów tradycyjnych oraz angażować w swoje działania przez media społecznościowe. Wysiłek ten przełożył się na wysokie zasięgi komunikatów Fundacji i tak dla przykładu – z informacją dotyczącą Postaw Polaków wobec Finansów dotarło do prawie 1 mln czytelników, z wynikami badań dotyczącymi przedsiębiorczości młodych - do ponad 1,5 mln, ponad 3,5 mln użytkowników mediów społecznościowych z kolei przeczytało nasze informacje dotyczące projektów wolontariackich, które realizowaliśmy w ramach Światowego Dnia Citi dla Społeczności.

Warto przy tym zaznaczyć, że działania Fundacji i jej bankowych wolontariuszy zostały w 2021 roku docenione przez niezależnych ekspertów w konkursie Złoty Bankier realizowanym przez dziennik Puls Biznesu oraz portal Bankier.pl. Po raz pierwszy w historii Bank zdobył tytuł „Najlepszy Bank CSR”. „Wyjątkowa skala zaangażowania pracownic i pracowników banku w czasie pandemii, która nie była niczym zaskakującym w przypadku banku będącego niekwestionowanym liderem i prekursorem działań wolontariackich w Polsce, rozwijanych w największy i najbardziej wszechstronny program tego typu w Polsce” – tak w uzasadnieniu do wyróżnienia podkreślała Marzena Strzelczak, prezes Forum Odpowiedzialnego Biznesu, uczestnicząca w wyborze liderów z zakresu CSR. „Citi Handlowy zasłużył sobie na miano Banku wrażliwego społecznie jako organizacja, w której kultura empatii i zaangażowania budowana jest od wielu lat”, podkreślano w uzasadnieniu nagrody na łamach Pulsu Biznesu.

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

3.2. Działalność sponsoringowa

W kolejnym roku pandemii działalność sponsoringowa pozostawała ograniczona, a działania banku koncentrowały się na realizowaniu społecznej odpowiedzialności biznesu. Wydarzenia, w które bank tradycyjnie się angażował, miały w większości formę zdalną. Kolejny rok przedstawiciele Citi Handlowy brali udział w debatach podczas Europejskiego Kongresu Finansowego w Sopocie. W październiku bank, poprzez Fundację Citi Handlowy, ponownie był jednym z głównych partnerów Europejskiego Forum Nowych Idei w Sopocie, 10. edycji konferencji poświęconej globalnym trendom, nowym ideom oraz przyszłości Europy. Reprezentanci Citi Handlowy brali udział w dyskusjach na istotne dla teraźniejszości i przyszłości tematy - Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska, Prezes Citi Handlowy w panelu o przyszłości świata według kobiet kultury, nauki, biznesu, a Piotr Kosno, Dyrektor Departamentu Klientów Strategicznych, w debacie E-handel a konsumenci, Lekcje z pandemii. Sławomir S. Sikora, Przewodniczący Rady Nadzorczej Citi Handlowy odebrał z rąk Henryki Bochniarz Nagrodę Specjalną Zarządu Lewiatana za zasługi dla Lewiatana oraz sektora finansowego.

Aby wspierać polskie firmy w ich ambicjach, Citi Handlowy dołączył do partnerów Deloitte Technology Fast 50 Central Europe 2021, rankingu najszybciej rosnących firm technologicznych w Europie Środkowej. Celem programu, który od ponad 20 lat organizuje firma doradcza Deloitte, jest promocja innowacyjnych spółek i ich technologii, stworzenie platformy do networkingu i rozwoju biznesów. Dzięki przynależności do globalnej sieci Citi, bank Citi Handlowy wspiera polskie firmy w rozwoju i specjalizuje się w obsłudze klientów działających na różnych rynkach.

Citi Handlowy od 3 lat pozostaje partnerem Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego i realizuje działania ukierunkowane na zmianę społecznego postrzegania niepełnosprawności. W roku igrzysk paraolimpijskich w Tokio bank włączył się w globalną kampanię „Mnie nie przeszkadza, chcesz to się patrz”, zachęcając wszystkich do śledzenia wyników i kibicowania sportowcom paraolimpijskim. W ramach globalnego projektu #TeamCiti bank kontynuował współpracę z wybitnymi paraolimpijczykami – ambasadorami banku byli Natalia Partyka, czterokrotna mistrzyni paraolimpijska i jedyny w historii sportowiec, który trzy razy z rzędu reprezentował swój kraj na igrzyskach olimpijskich i paraolimpijskich,

oraz Maciej Lepiato, mistrz paraolimpijski i czterokrotny mistrz świata osób z niepełnosprawnościami w skoku wzwyż.

Aby być blisko klientów i ich pasji, bank zaangażował się – jako partner i aktywny uczestnik - w sportowe zmagania triathlonowe pod szyldem IRONMAN Poland, które odbyły się pod hasłem „Roku przełamywania barier”. Citi Handlowy był sponsorem tytularnym w Warszawie, gdzie po raz pierwszy odbyły się one na połowie dystansu Ironman. W zawodach Citi Handlowy Ironman Warsaw 70.3 oraz w sztafetach w Gdyni wzięły udział zespoły Live Well at Citi - pracownicy Citi Handlowy i Citibank Europe plc z Warszawy i Olsztyna. Razem z nimi wystartowały też osoby z niepełnosprawnościami, m.in. tandem kolarski. Dzięki udziałowi pracowników Citi w Polsce w zawodach Ironman, Citi Handlowy przekazał darowiznę dla Fundacji Fizjoterapia Follow Your Dreams, która wspiera dzieci z niepełnosprawnościami.

Powyższe inicjatywy pozytywnie przełożyły się na wizerunek instytucji i jej reputację. Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia zasadność poniesienia wydatków przez Bank i grupę na wspieranie kultury, sportu, instytucji charytatywnych, mediów, organizacji społecznych, związków zawodowych itp., ujawnionych w „Sprawozdaniu z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2021 r.”

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

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

Zasady wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku określa Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. („Polityka”) przyjęta w drodze Uchwały Walnego Zgromadzenia Banku z dnia 4 czerwca 2020 roku. 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 2021. 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 2021 mogły zostać przyznane w latach poprzedzających rok wypłaty. Z kolei wynagrodzenia przyznane w roku 2021 mogły podlegać częściowemu odroczeniu, tzn. będą mogły zostać wypłacone w przyszłych okresach sprawozdawczych.

Dnia 17 czerwca 2021 roku Walne Zgromadzenie Banku podjęło uchwałę pozytywnie opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach za lata 2019-2020.

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

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość całkowitego wynagrodzenia (w tys. PLN) z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po zakończeniu stosunku pracy Członków Zarządu wypłaconych w 2021 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	1 665	1 665	100%	0	0	0	0%
Maciej Kropidłowski	4 596	2 038	44%	2557	1 335	1 222	56%
Dennis Hussey	3 327	2 361	71%	965	423	542	29%
Barbara Sobala	1 605	1 011	63%	595	293	302	37%
James Foley	2 390	1 463	61%	927	422	505	39%
Katarzyna Majewska	1 493	981	66%	514	256	258	34%
Natalia Bożek	1 286	964	75%	322	150	172	25%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>							
Sławomir S. Sikora	6 265	4 708	75%	1556	1 006	550	25%
David Mouillé	867	181	21%	687	410	277	79%
Czesław Piasek	111	7	6%	104	65	39	94%
Witold Zieliński	84	0	0%	84	53	31	100%

*W wynagrodzeniu stałym w pozycji Inne świadczenia zostały zaprezentowane między innymi Odszkodowania z tyt. zakazu konkurencji. Odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w 2021 r. zostały wypłacone Panu Davidowi Mouillé w kwocie 181 tys. PLN oraz Panu Sławomirowi S. Sikorze w kwocie 3 248 tys PLN.

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość stałych składników wynagrodzenia (w tys. PLN) z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji wypłaconych w 2021 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

		Wynagrodzenie zasadnicze		Inne świadczenia	
		wartość	udział	wartość	udział
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	- od 18.06.2021 r.	1 125	68%	540	32%
Maciej Kropidłowski		1 733	38%	305	7%
Dennis Hussey		1444	43%	917	28%
Barbara Sobala		892	56%	119	7%
James Foley		1 200	50%	263	11%
Katarzyna Majewska		867	58%	114	8%
Natalia Bożek		867	67%	97	8%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>					
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	1 110	18%	3 598	57%
David Mouillé	- do 31.01.2020 r.	0	0%	181	21%
Czesław Piasek	- do 31.03.2018 r.	0	0%	7	7%
Witold Zieliński	- do 19.02.2018 r.	0	0%	0	0%
		9 238	39%	6 141	26%

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					
		Program Emerytalny (PPE)	Świadczenia dodatkowe	Pakiet relokacyjny	Ubezpieczenie medyczne	Ekwiwalent urlopowy	Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	- od 18.06.2021 r.	109	4	422	5	0	0
Maciej Kropidłowski		301	0	0	4	0	0
Dennis Hussey		0	909	0	8	0	0
Barbara Sobala		103	7	0	8	0	0
James Foley		156	101	0	6	0	0
Katarzyna Majewska		98	7	0	9	0	0
Natalia Bożek		84	7	0	6	0	0
<i>Byli członkowie Zarządu</i>							
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	197	4	0	7	142	3 248
David Mouillé	- do 31.01.2020 r.	0	0	0	0	0	181
Czesław Piasek	- do 31.03.2018 r.	7	0	0	0	0	0
Witold Zieliński	- do 19.02.2018 r.	0	0	0	0	0	0
		1 056	1 039	422	53	142	3 428

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w formie nagród pieniężnych (w tys. PLN) wypłaconych w 2021 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

		Nagrody pieniężne za lata:							
		2020		2019		2018		2017	
		wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział
Maciej Kropidłowski		528	11%	242	5%	306	7%	259	6%
Dennis Hussey		423	13%	0	0%	0	0%	0	0%
Barbara Sobala		172	11%	40	2%	40	3%	41	3%
James Foley		347	14%	75	3%	0	0%	0	0%
Katarzyna Majewska		142	9%	32	2%	41	3%	41	3%
Natalia Bożek		112	9%	19	1%	19	1%	0	0%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>									
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	504	8%	146	2%	146	2%	210	3%
David Mouille	- do 31.01.2020 r.	0	0%	121	14%	142	16%	147	17%
Czesław Piasek	- do 31.03.2018 r.	0	0%	0	0%	13	12%	52	47%
Witold Zieliński	- do 19.02.2018 r.	0	0%	0	0%	0	0%	53	64%
		2 228	10%	675	3%	707	3%	803	4%

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w formie nagród kapitałowych (w tys. PLN) wypłaconych w 2021 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

		Nagrody kapitałowe za lata:							
		2020		2019		2018		2017	
		wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział
Maciej Kropidłowski		676	15%	200	4%	197	4%	149	3%
Dennis Hussey		542	16%	0	0%	0	0%	0	0%
Barbara Sobala		220	14%	33	2%	26	2%	23	1%
James Foley		443	19%	62	3%	0	0%	0	0%
Katarzyna Majewska		182	12%	26	2%	26	2%	24	2%
Natalia Bożek		144	11%	16	1%	12	1%	0	0%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>									
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021 r.	0	0%	357	6%	84	1%	109	2%
David Mouille	- do 31.01.2020 r.	0	0%	100	12%	92	11%	85	10%
Czesław Piasek	- do 31.03.2018 r.	0	0%	0	0%	9	8%	30	27%
Witold Zieliński	- do 19.02.2018 r.	0	0%	0	0%	0	0%	31	36%
		2 207	10%	794	4%	446	2%	451	2%

W 2021 r. w skład wynagrodzenia członków Zarządu nie wchodziły świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych. Pozycja „Inne świadczenia” w 2021 roku może obejmować wartość ubezpieczenia medycznego dla członków rodziny.

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość całkowitego wynagrodzenia (w tys. PLN) wypłaconego w 2021 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	
		wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział
Sławomir S. Sikora	- od 18.06.2021 r.	87	56%	68	44%	0	0%
Barbara Smalska		96	31%	210	69%	0	0%
Marek Kapuściński		96	36%	166	62%	4	2%
Anna Rulkiewicz		96	39%	147	60%	2	1%
<i>Byli członkowie Rady Nadzorczej</i>							
Igor Chalupec	- do 17.06.2021 r.	53	34%	99	64%	3	2%
Andrzej Olechowski	- do 17.06.2021 r.	105	48%	115	52%	0	0%
Stanisław Sołtyński	- do 17.06.2021 r.	53	45%	66	55%	0	0%
Shirish Apte	- do 01.12.2020 r.	0	0%	0	0%	0	0%
		586	40%	871	59%	9	1%

W 2021 roku Członkom Rady Nadzorczej nie zostało przyznawane wynagrodzenie zmienne. Pozostali członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia w 2021 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 2021 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 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.

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 formie akcji fantomowych powiązanych z wartością akcji Banku na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie oraz
- podlegała odroczeniu w okresie 3 albo 5 lat – tj. proporcjonalnemu podziałowi odpowiednio na 3 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.

W związku z informacją przekazaną przez Citigroup w dniu 15 kwietnia 2021 r. dotyczącą planowanych zmian strategii w obszarze Bankowości Detalicznej (dalej „SBD”), Rada Nadzorcza Banku przyznała Wiceprezesowi Zarządu Banku odpowiedzialnemu za SBD nagrodę za uznanie dotychczasowego wkładu oraz w związku ze wsparciem w realizacji zmiany strategii wydzielonej części Banku Handlowego w Warszawie S.A, (tzw. Nagroda Transakcyjna); przy czym nagroda przyznana została warunkowo:

- w części w formie nagrody pieniężnej oraz w części w formie akcji fantomowych powiązanych z wartością akcji Banku na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie oraz
- podlegała odroczeniu w okresie 5 lat – tj. proporcjonalnemu podziałowi odpowiednio na 5 transz z możliwością nabycia uprawnień do danej transzy po każdym roku odroczenia w zależności od spełnienia kryteriów powiązanych z finalizacją Transakcji; wypłata następuje najwcześniej po 6 okresie retencji od momentu nabycia uprawnień do danej odroczonej transzy.

Nabycie uprawnień do odroczonego wynagrodzenia zmiennego w 2021 roku podlegało weryfikacji w szczególności pod kątem kondycji finansowej Banku oraz spełnienia przez poszczególnych członków Zarządu standardów dotyczących rękami bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, tj.:

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

Dla uniknięcia konfliktu interesów, dla Szefa Sektora Finansowego oraz Szefa Sektora Zarządzania Ryzykiem Prezes Zarządu potwierdził powyższe informacje, które są w ich obszarze odpowiedzialności.

W 2021 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 2021 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 2021 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 2021 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 2021 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 rękojmi 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 akcjach fantomowych, do której prawo mogło zostać nabyte w czasie trwania roku kalendarzowego następującego po zakończeniu Roku Dotyczącego Wyników, zostałaby zmniejszona (lecz nie poniżej zera) procentowo, o wartość procentową ustaloną jako:

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

Kwota zysku (lub straty) przed opodatkowaniem za każdy odpowiedni Rok Dotyczący Wyników stanowi całkowitą wartość kwoty przychodu (straty) przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym z tytułu prowadzenia bieżących operacji przez Bank. Wyniki za 2021 rok zostały określone na podstawie sprawozdań IFRS, obejmujących zbadane wyniki za pierwsze trzy kwartały (zgodnie z raportem do GPW i odpowiednich organów publicznych), a ostatni kwartał roku składał się z faktycznych wyników za pierwsze dwa miesiące tego kwartału i szacunkowych wartości za ostatni miesiąc. Szacunkowe wartości zostały określone przez Dział Finansowy Banku i były ostateczne i wiążące niezależnie od faktycznych wyników końcowych.

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

W 2021 roku w stosunku do żadnego z członków Zarządu Banku nie dokonywano zmniejszeń wynagrodzenia zmiennego w ramach korekty związanej z wynikami.

Zgodnie z Polityką, w 2021 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 2017-2021 wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku, którzy pełnili swoje funkcje w 2021 roku, wyników Banku oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej.

		2017		2018		2019		2020		2021	
Zmiana wynagrodzenia członków Zarządu		Wartość	Zmiana%	Wartość	Zmiana%	Wartość	Zmiana%	Wartość	Zmiana%	Wartość	Zmiana%
Maciej Kropidłowski	- od 19.03.2014	3 840	27%	3 889	1%	4 220	9%	3 872	-8%	4 596	19%
James Foley	- od 01.02.2019	0	n/a	0	n/a	1 358	n/a*	1 996	47%	2 390	20%
Barbara Sobala		1 390	5%	1 420	2%	1 479	4%	1 491	1%	1 605	8%
Katarzyna Majewska	- od 11.01.2016	1 191	-2%	1 275	7%	1 400	10%	1 387	-1%	1 493	8%
Natalia Bożek	- od 21.03.2018	0	n/a	670	n/a*	1 173	75%	1 122	-4%	1 286	15%
Dennis Hussey	- od 01.04.2020	0	n/a	0	n/a	0	n/a	2 686	n/a*	3 327	24%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>											
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	4 677	-13%	5 340	14%	5 214	-2%	4 576	-12%	3 017***	-34%
David Mouillé	- od 01.07.2015 do 31.01.2020	3 289	25%	3 637	11%	3 646	0%	1 718***	-53%	686***	-60%
Czesław Piasek	- od 20.05.2014 do 31.03.2018	1 771	5%	1 018	-43%	386	-62%	187	-52%	111	-41%
Witold Zieliński	- do 19.02.2018	1 748	-4%	883***	-49%	317***	-64%	172	-46%	84	-51%
Brendan Carney	- do 22.06.2015	521	-39%	365	-30%	135	-63%	0	n/a*	0	n/a
Iwona Dudzińska	- do 31.07.2015	171	-67%	162	-5%	61	-62%	0	n/a*	0	n/a
Misbah Ur-Rahman-Shah	- do 18.03.2014	1 341	-26%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Robert Daniel Massey JR	- do 19.06.2013	63	-70%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Zmiana wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej											
Marek Kapuściński	- od 22.09.2016	230	461%	276	20%	283	3%	279	-1%	266	-5%
Anna Rulkiewicz	- do 22.06.2017 i od 05.06.2019	121	-44%	0	n/a**	69	n/a*	224	225%	245	9%
Barbara Smalska	- od 05.06.2019	0	n/a	0	n/a	85	n/a*	306	258%	306	0%
<i>Byli członkowie Rady Nadzorczej</i>											
Andrzej Olechowski	- do 17.06.2021	402	0%	402	0%	402	0%	402	0%	220	-45%
Igor Chalupiec	- do 17.06.2021	276	0%	272	-1%	36	-87%	285	700%	155	-46%
Stanisław Sołtysiński	- do 17.06.2021	216	0%	216	0%	216	0%	216	0%	119	-45%
Shirish Apte	- do 01.12.2020	241	-2%	216	-10%	216	0%	216	0%	0	-100%
Grzegorz Bielicki	- od 06.12.2017 do 04.06.2019	0	n/a	288	n/a*	156	-46%	0	n/a*	0	n/a
Marek Belka	- od 22.06.2017 do 04.06.2019	66	n/a*	246	273%	92	-63%	0	n/a*	0	n/a
Mirosław Gryszka	- do 05.12.2017	221	-10%	13	-94%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a
Średnie wynagrodzenie pozostałych pracowników***		93	-12%	112	20%	119	6%	127	7%	130	2%
Wyniki Banku		537 102	-11%	653 119	22%	478 802	-27%	158 085	-67%	715 972	353%

Objaśnienia i komentarze do tabeli:

- 1) Wartości wyrażone w tys. PLN.
- 2) Dane wskazane dla danego roku odnoszą się do zmiany wartości między rokiem, dla którego prezentowane są dane, a rokiem poprzedzającym.
- 3) Dla lat 2017-2018 kalkulacja zmian wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej Banku została przeprowadzona w oparciu o dane zgodne z wartościami wskazanymi w sprawozdaniach z działalności Banku za odpowiednie lata. 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. 9) poniżej.
- 4) Kalkulacja zmian wyników Banku została przeprowadzona w oparciu o wynik netto Banku za odpowiednie lata.
- 5) Zestawienie imienne nie obejmuje Pani Elżbiety Światopełk-Czetwertyńskiej, która pełni funkcję Prezes Zarządu od dnia 18.06.2021 i w związku z tym nie otrzymała wynagrodzenia z tytułu sprawowania funkcji w Zarządzie w latach 2017-2020. W przypadku Pana Sławomira S. Sikory tabela przedstawia wyłącznie wynagrodzenie z tytułu pełnienia

funkcji Prezesa Zarządu, natomiast nie uwzględnia go w sekcji dot. Rady Nadzorczej, w związku z tym, że pełni on funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej od dnia 18.06.2021 a więc nie otrzymywał wynagrodzenia z tego tytułu w latach 2017-2020.

- 6) 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.
- 7) „**” oznaczono pierwszy rok pełnienia funkcji; dla osób, które nie były zatrudnione przez cały rok, % zmiana wynagrodzenia w dużej mierze wynika z tego, że w kolejnym roku wynagrodzenie było wypłacone za cały rok pełnienia funkcji.
- 8) „***” oznacza pierwszy rok, w którym członek Zarządu lub Rady Nadzorczej po zakończeniu pełnienia funkcji w Banku nie otrzymywał wynagrodzenia.
- 9) „****” wartości podane w tabeli nie obejmują odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji: dla Pana Witolda Zielińskiego w 2018 r. w kwocie 524 tys. PLN i 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 średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników w 2017 r w kwocie 163 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 2021 roku wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji.

Członkowie Rady Nadzorczej Banku nie pełnili funkcji w organach zarządczych ani nadzorczych jednostek zależnych Banku i w związku z tym nie otrzymali w 2021 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 akcji fantomowych.

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 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.

W poniższej tabeli zaprezentowane informacje dotyczące akcji fantomowych przyznanych (w tym warunkowo) Członkom Zarządu w 2021 (za rok 2020), które mogą podlegać wypłacie w latach 2021 – 2027.

	Liczba akcji fantomowych	Data przyznania	Cena w dniu przyznania
Maciej Kropidłowski	37 587,93	11.01.2021	35,14
Dennis Hussey	20 079,68	11.01.2021	35,14
Barbara Sobala	8 138,87	11.01.2021	35,14
James Foley	16 434,27	11.01.2021	35,14
Katarzyna Majewska	6 726,95	11.01.2021	35,14
Natalia Bożek	5 327,97	11.01.2021	35,14
<i>Byli członkowie Zarządu</i>			
Sławomir S. Sikora - do 17.06.2021	35 875,07	11.01.2021	35,14

Akcje z powyższej tabeli, tylko w części która została wypłacona w 2021 roku, zostały ujęte w punkcie 1) niniejszego sprawozdania w tabeli prezentującej nagrody kapitałowe wypłacone w 2021 roku. Pozostałe akcje mogą zostać wypłacone w kolejnych okresach sprawozdawczych.

W poniższej tabeli zaprezentowane informacje dotyczące akcji fantomowych przyznanych warunkowo Członkom Zarządu w 2021 (za rok 2021) w ramach Nagrody Transakcyjnej, które mogą podlegać wypłacie w latach 2022 – 2026. W 2021 r. prawa do wypłaty transz Nagrody Transakcyjnej nie zostały nabyte.

	Liczba akcji fantomowych	Data przyznania	Cena w dniu przyznania
Dennis Hussey	17 359,40	1.07.2021	47,85

W 2021 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 2021 roku w stosunku do żadnego z członków Zarządu Banku nie dokonywano zmniejszeń wynagrodzenia zmiennego w ramach korekty związanej z wynikami.

W 2021 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. Do końca 2021 roku nie zaszły zmiany (w szczególności zmiany istotne), które wymagałyby wprowadzenia do Polityki.

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 2021 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”),
- 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 („Polityka wynagrodzeń Osób Uprawnionych”) z późniejszymi zmianami, łącznie zwane „Polityką Wynagrodzeń”.

Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej wdraża postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagradzania zawarte w nowelizacji Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych przyjętej w dniu 16 października 2019 roku. 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, 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 Osób Kluczowych, 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 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.

W lipcu 2021 r. dla pracowników na stanowiskach sprzedażowych objętych systemami premiovymi został zmieniony sposób wynagradzania poprzez rezygnację z premii kwartalnej na rzecz rocznej nagrody uznaniowej. Celem wprowadzonej zmiany jest skoncentrowanie się na potrzebach

klientów, działanie w ich najlepszym interesie oraz budowanie z nimi długoterminowych relacji opartych na zaufaniu.

Ocena Polityki Wynagrodzeń jest następująca:

- 1) Zgodnie z wymogami Polityka Wynagrodzeń obejmuje wszystkich pracowników Banku oraz definiuje wyodrębnioną w Zasadach Ładu Korporacyjnego grupę Osób Kluczowych.
- 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 umożliwiające zatrudnianie i utrzymanie w tych jednostkach wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Analiza poziomu wynagrodzeń pracowników Departamentu Audytu i Pionu 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 2021 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 styczniu 2022 roku (wynagrodzenia zmienne za pracę w 2021 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 2021 roku odbyło się sześć posiedzeń Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.
 - b) Poziom wynagrodzenia zmiennego za pracę w 2021 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 13 stycznia 2022 roku pracownikom Banku, a Członkom Zarządu – 10 lutego 2022 r. Dla Osób Uprawnionych wynagrodzenie zostało podzielone na część nieodroczoną i odroczoną. Nieodroczone wynagrodzenie zmienne w formie pieniężnej podlega wypłacie najpóźniej w miesiącu następującym po miesiącu, w którym nastąpiło jej przyznanie. Krótkoterminowa

nagroda w akcjach fantomowych 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 2023-2026 lub 2023-2027. Poszczególne transze odroczonej nagrody pieniężnej podlegają wypłacie niezwłocznie po zakończeniu okresu odroczenia, natomiast transze długoterminowej nagrody w akcjach fantomowych (pod warunkiem nabycia uprawnienia do nich) podlegają wypłacie po zakończeniu 6 lub 12 miesięcznego okresu retencji.

- c) W 2021 roku w stosunku do dwóch Osób Uprawnionych, Zarząd Banku po uzyskaniu pozytywnej opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej podjął decyzję o utracie prawa do odroczonego wynagrodzenia zmiennego, które zostało przyznane warunkowo tym Osobom Uprawnionym w trakcie trwania stosunku pracy i do którego nie nabyły one uprawnień przed datą rozwiązania umowy o pracę. Decyzja ta została podjęta zgodnie z postanowieniami Polityki Wynagrodzeń Osób Uprawnionych dotyczącymi rozwiązania umów o pracę w ramach warunków nabywania prawa do odroczonego wynagrodzenia zmiennego. Dokonana w ten sposób korekta wysokości odroczonego wynagrodzenia zmiennego nie była związana z wynikami Banku ani wynikami indywidualnymi.
- 9) W 2021 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 2021 roku wykaz pracowników objętych Polityką wynagrodzeń Osób Uprawnionych obejmował 82 osoby na koniec roku.
- 10) Wprowadzona w Banku Polityka Wynagrodzeń zapewnia właściwy sposób wynagradzania pracowników zaangażowanych w sprzedaż produktów i usług Banku, który zachęca ich do postępowania w sposób uczciwy, bezstronny, przejrzysty i profesjonalny, z uwzględnieniem praw i interesów wszystkich klientów Banku, w krótkim, średnim i długim okresie.
- 11) W 2021 r. Bank doprecyzował Politykę Wynagrodzeń o elementy zapewniające zgodność ze strategią Banku dotyczącą ryzyka zrównoważonego rozwoju (ESG). Polityka Wynagrodzeń zakłada zróżnicowanie wynagrodzenia poszczególnych 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.

Wymagane oświadczenie o przestrzeganiu zasad ładu korporacyjnego określonych w „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021” raportowane jest poprzez opublikowanie „Oświadczenia Banku Handlowego w Warszawie S.A. o stosowaniu w Banku

zasad ładu korporacyjnego w 2021” w ramach „Sprawozdania z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2021 r.” Jest to równoznaczne z realizacją obowiązku wynikającego z Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. przekazania raportu rocznego dotyczącego stosowania zasad ładu korporacyjnego w spółce. Oświadczenie Banku zawiera między innymi informacje, które zasady i rekomendacje „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” nie były przez Bank stosowane w 2021 r. wraz z uzasadnieniem (brak zastosowania wobec Banku).

Mając na uwadze, że w okresie sprawozdawczym do końca czerwca 2021 r. obowiązywały „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”, a od 1 lipca 2021 r. „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” oraz z obu dokumentów wynika obowiązek dokonania oceny sposobu wypełniania obowiązków informacyjnych dotyczących stosowania zasad ładu korporacyjnego określonych w Regulaminie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., ww. ocena zostanie dokonana w stosunku do obu wersji ww. dokumentów, i tak:

- 1) w związku z przyjęciem przez Bank do stosowania zasad ładu korporacyjnego określonych w dokumencie „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”, w dniu 11 marca 2016 r. Bank przekazał Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. raport (Raport EBI nr 1/2016) dotyczący niestosowania określonych zasad szczegółowych zawartych w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” wraz z uzasadnieniem, wypełniając obowiązek wynikający z treści § 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.,
- 2) 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.,

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.

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 styczniu i lutym 2022 roku Bank przeprowadził przegląd stosowania w 2021 roku zasad ładu korporacyjnego wynikających z „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” w wyniku, którego potwierdzono ich stosowanie w wyżej określonym zakresie.

Mając powyższe na uwadze Rada Nadzorcza ocenia, że Bank, w okresie objętym oceną, stosuje zasady ładu korporacyjnego.

- 6.2. Ocena dotycząca sposobu wypełniania, przez Bank, obowiązków informacyjnych dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z 29 marca 2018 r. w sprawie bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych, Bank zobowiązany jest przedstawić w raporcie rocznym zawrzeć oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego. Powyższe oświadczenie zamieszczone w Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Banku i Grupy za 2021 rok zawiera wszystkie elementy wymagane Rozporządzeniem Ministra Finansów.

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

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

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

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

- Poziom 1 - jednostki organizacyjne odpowiedzialne za prowadzenie działalności, z której wynika podejmowanie ryzyka oraz za zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, jak również za identyfikowanie i raportowanie ryzyka do jednostek 2-giej linii,
- Poziom 2 - zarządzanie ryzykiem w jednostkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem na pierwszej linii, oraz działalność komórki do spraw zgodności; jednostki lub osoby odpowiedzialne za ustanawianie standardów zarządzania ryzykiem w zakresie identyfikowania, pomiaru lub oceny, ograniczania, kontroli, monitorowania, raportowania i nadzoru nad mechanizmami kontrolnymi stosowanymi przez inne jednostki organizacyjne Banku w celu ograniczenia ryzyka – jednostki organizacyjne Sektora Zarządzania Ryzykiem, Pion Zgodności, Sektor Zarządzania Finansami, Pion Prawny, Pion Zarządzania Kadrami,
- 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, jednostki zgodności i jednostki audytu wewnętrznego. 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 2021 r. zagregowana ocena MCA kształtowała się na poziomie Tier 4, a ocena Audytu kształtowała się na poziomie „potrzeba umiarkowanej poprawy”.

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

Bank ma wdrożone procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. Został wprowadzony proces zgłaszania naruszeń do Rady Nadzorczej w przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy członka Zarządu oraz przedstawiania Radzie Nadzorczej informacji o istotnych sprawach etycznych. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, ocenia adekwatność i skuteczność procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń. Na posiedzeniu w dniach 23-24 marca 2022 r. Rada Nadzorcza w oparciu o informacje przekazywane przez Członka Zarządu wyznaczonego do odbierania zgłoszeń anonimowych oraz w oparciu o „Raport Departamentu Zgodności dotyczący funkcjonowania Procedury Anonimowego Zgłaszania przez Pracowników Naruszeń w 2021 roku” oraz na podstawie pozytywnej rekomendacji Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej, dokonała pozytywnej oceny adekwatności i skuteczności procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń za 2021rok.

8. PODSUMOWANIE DZIAŁALNOŚCI RADY NADZORCZEJ I JEJ KOMITETÓW

8.1. Posiedzenia Rady Nadzorczej i utworzonych przez nią komitetów

W okresie objętym sprawozdaniem odbyło się 7 posiedzeń Rady Nadzorczej, natomiast komitety Rady Nadzorczej odbyły następującą liczbę posiedzeń: Komitet ds. Audytu – 4, Komitet ds. Ryzyka i Kapitału – 4, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń – 7, Komitet ds. Strategii i Zarządzania – 3.

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

- 1) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 18 czerwca 2021 r. wyniosła 100%,
- 2) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 29 września 2021 r. wyniosła 87,5%,
- 3) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 3 grudnia 2021 r. wyniosła 87,5%,
- 4) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 13 stycznia 2022 r. wyniosła 100%,
- 5) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 10 lutego 2022 r. wyniosła 100%,
- 6) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniach 23-24 marca 2022 r. wyniosła 100%,
- 7) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 11 maja 2022 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 BHW” („Polityka”). 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.

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 w dniu 24 września 2021 r. dokonał pozytywnej oceny zgodności z Polityką. W szczególności w skład zarządu Banku wchodziły 4 kobiety i 3 mężczyźni.

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. („Polityka”).

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. W okresie sprawozdawczym w Radzie Nadzorczej Banku zasiadały 4 kobiety i 4 mężczyźni.

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 24 marca 2022 r. zapoznała się ze „Sprawozdaniem za 2021 rok – ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych Komisji Nadzoru Finansowego w Banku Handlowym w Warszawie S.A.”, przygotowanym przez Pion Zgodności ds. Regulacji i Współpracy z Instytucjami Nadzorczymi (Pion Zgodności), zawierającym niezależną ocenę stosowania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”.

Rada Nadzorcza, na podstawie określonego powyżej Sprawozdania Pionu 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 2021 stosował zasady wynikające z Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych, z zastrzeżeniem zasad, co do których podjęta została decyzja o ich niestosowaniu. Uchwałę powzięto jednogłośnie.

Bank podtrzymał decyzję o niestosowaniu trzech zasad:

- 1) § 11.2 (transakcje z podmiotami powiązanymi) – zasada ta nie będzie stosowana w zakresie umów związanych z bieżącą działalnością operacyjną, w szczególności związanych z płynnością, z uwagi na charakter transakcji i ilość zawieranych umów.
- 2) § 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.
- 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.

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

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy 17 czerwca 2021 r. podjęło uchwałę w sprawie zmiany Statutu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Zmiany dotyczyły § 16 oraz § 18 i miały na celu dostosowanie Banku do wymogów wynikających z Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Bankowego w październiku 2020 r.

W związku z wejściem w życie od 1 stycznia 2022 r. postanowień Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego, w dniu 19 października 2021 r. Zarząd Banku przyjął oraz przedłożył Radzie Nadzorczej do zatwierdzenia zmiany regulacji wewnętrznych w obszarze ładu wewnętrznego. Zmiany obejmowały między innymi Regulamin Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A., a także rekomendację dla Rady Nadzorczej dotyczącą uchwalenia propozycji zmian w: Regulaminie Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A., Regulaminie Komitetu ds. Audytu Banku Handlowego w Warszawie S.A., Regulaminie Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Regulaminie Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Banku Handlowego w Warszawie S.A. Ponadto Zarząd Banku zarekomendował Radzie Nadzorczej określenie zakresu działania Komitetu ds. Strategii i Zarządzania przy Radzie Nadzorczej oraz podjęcie uchwały o akceptacji Regulaminu tego Komitetu.

Rada Nadzorcza w dniu 3 grudnia 2021 r. jednogłośnie przyjęła zmiany w wyżej wymienionych dokumentach, określiła zakres działania Komitetu ds. Strategii i Zarządzania Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz zatwierdziła wyżej wymienione dokumenty.

Główne zmiany oraz dodane nowe postanowienia polegały przede wszystkim na dostosowaniu oraz ujednoliceniu wymogów formalnych, doprecyzowaniu postanowień w zakresie konfliktów interesów, zakresu informacji przekazywanych do KNF (tj. umieszczanie w porządku obrad punktu dotyczącego: odwołania Prezesa Zarządu, odwołania członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku lub powierzenia innemu członkowi Zarządu obowiązków członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku). Dodano również nowe zagadnienia, które miały na celu między innymi poszerzenie kompetencji w zakresie zatwierdzania przez Radę Nadzorczą: polityki dywidendowej, zasad wprowadzania zmian do zasadniczej struktury organizacyjnej, polityki identyfikowania kluczowych funkcji w Banku, zasad etyki, polityki zarządzania konfliktami

interesów, zatwierdzania nowych produktów oraz zasad kultury ryzyka, o ile nie zostały uwzględnione w ramach strategii zarządzania ryzykiem. Sprecyzowano również obowiązki w zakresie nadzoru Rady Nadzorczej nad wprowadzeniem ładu wewnętrznego w Banku wraz z oceną jego adekwatności i skuteczności dokonywaną co najmniej raz w roku. Zmiany objęły także zasady wyboru komitetów Rady Nadzorczej odnoszące się do oceny adekwatności ogólnego składu tych komitetów oraz nowy zakres informacji otrzymywanych od Zarządu Banku w obszarze ładu wewnętrznego.

Ponadto, Rada Nadzorcza w dniu 24 marca 2022 r. postanowiła uchwalić zmiany w Regulaminie Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. polegające na:

- 1) wskazaniu Rady Nadzorczej (zamiast Przewodniczącego Rady Nadzorczej) jako odbiorcy zgłoszenia naruszenia dotyczącego Członka Zarządu,
- 2) wskazaniu Rady Nadzorczej (zamiast Przewodniczącego Rady Nadzorczej) jako organu odpowiedzialnego za wyznaczanie pracowników, jednostek organizacyjnych lub komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za podejmowanie i koordynowanie weryfikacji zgłoszenia naruszenia dotyczącego Członka Zarządu oraz podejmowanie działań następczych.

Z kolei na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 11 maja 2022 r., Rada Nadzorcza postanowiła uchwalić zmiany w Regulaminie Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń oraz Regulaminie Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału Banku Handlowego w Warszawie S.A., których celem jest wprowadzenie postanowień zgodnie z którymi większość członków ww. komitetów w tym jego Przewodniczący będą spełniali kryterium niezależności określone w § 14 ust. 4 Statutu Banku Handlowego w Warszawie S.A.

8.6. Inne sprawy

Rada Nadzorcza, w ramach swych kompetencji, rozpatrywała raporty Departamentu Audytu za kolejne okresy sprawozdawcze oraz sprawozdania Zespołu Inspektorów Nadzoru dotyczące funkcjonowania systemu nadzoru i zgodności z prawem działalności powierniczej Banku. Ponadto Rada Nadzorcza zajmowała się kwestiami dotyczącymi nabycia prawa do Odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu Banku, analizowała cykliczne sprawozdania Zarządu Banku o realizacji polityki z obszaru bancassurance oraz raporty o poziomie ponoszonego przez Bank ryzyka z tytułu detalicznych ekspozycji kredytowych (niezabezpieczonych i zabezpieczonych hipotecznie). Rada Nadzorcza zatwierdzała cykliczne aktualizacje „Jednostkowego Planu Naprawy dla Banku Handlowego w Warszawie S.A.” oraz „Grupowego Planu Naprawy dla Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A.”

Na posiedzeniu w dniu 18 czerwca 2021 r. Rada Nadzorcza podjęła szereg uchwał formalnych w celu ukonstytuowania się po dokonaniu, przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku, wyboru składu Rady Nadzorczej na nową wspólną kadencję. Rada Nadzorcza dokonała wyboru Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącej Rady oraz powołała składy komitetów Rady. W uznaniu zasług wieloletniego Przewodniczącego i członka Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza przyznała Panu dr Andrzejowi Olechowskiemu tytuł „Honorowego Przewodniczącego Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.”

W dniu 28 lipca 2021 r. Rada Nadzorcza została poinformowana, iż w okresie styczeń-czerwiec 2021 r. nie zgłoszono w Banku istotnych naruszeń standardów etycznych.

Uchwałą Nr 4/I/O/2021 z dnia 29 lipca 2021 r. Rada Nadzorcza Banku postanowiła zaakceptować przestrzeganie przez Bank zasad ładu korporacyjnego zawartych w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, za wyjątkiem zasad nr 5.6 i 5.7, które nie znajdują zastosowania wobec Banku. Rada przyjęła również do wiadomości treść raportu dotyczącego stosowania „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”, który został przekazany Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

Podczas posiedzenia w dniu 29 września 2021 r. Rada Nadzorcza m.in. 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 2021 roku, Skróconego śródrocznego jednostkowego sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2021 roku, Sprawozdania z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w pierwszym półroczu 2021 roku oraz Informacji w zakresie adekwatności kapitałowej Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. według stanu na 30 czerwca 2021 roku.

Na posiedzeniu w dniu 3 grudnia 2021 r. Rada Nadzorcza przyjęła informację w sprawie wstępnego Planu Finansowego Banku na rok 2022 a następnie zatwierdziła Strategię Grupy Banku Handlowego w Warszawie S.A. na lata 2022-2024. W kolejnym punkcie dokonała zatwierdzenia Strategii Technologicznej Banku Handlowego w Warszawie S.A. na lata 2022 – 2024. Ponadto Rada Nadzorcza zatwierdziła pakiet dokumentów i regulacji związanych z dostosowaniem Banku do wymogów Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego, Wytycznych dotyczących ładu wewnętrznego wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego, Dobrych praktyk dla jednostek zainteresowania publicznego dotyczących zasad powołania, składu i funkcjonowania komitetu audytu wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz Wytycznych w sprawie oceny odpowiedności członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje wydanych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego i Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych. Rada Nadzorcza zatwierdziła również zmianę wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie Banku oraz dokonała oceny Członka Zarządu Banku w związku z planowanym powierzeniem mu dodatkowych obowiązków a następnie powołała go na kolejną kadencję.

Podczas posiedzenia Rady Nadzorczej w dniach 23-24 marca 2022 r. Rada Nadzorcza dokonała oceny efektywności i adekwatności systemu zarządzania ryzykiem, z uwzględnieniem informacji o realizacji zasad wybranych polityk zarządzania ryzykiem. Następnie zaakceptowała dopuszczalny poziom ogólnego apetytu na ryzyko w Banku na rok 2022 oraz zaakceptowała zmieniony dokument „Zasady ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” Rada Nadzorcza zatwierdziła również roczne „Sprawozdanie z realizacji funkcji monitoringu zgodności oraz zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku Handlowym w Warszawie S.A. w 2021” oraz „Roczny Plan Zapewnienia Zgodności Działania Banku w 2022 r.” W kolejnych punktach porządku obrad Rada Nadzorcza podjęła uchwały w sprawie zatwierdzenia zmienionej „Polityki Określającej Zasady Współpracy Banku Handlowego w Warszawie S.A. z Podmiotem Dominującym” oraz w sprawie zmiany „Zasad postępowania pracowników Banku Handlowego w Warszawie S.A. (Kodeksu Etyki)”. Przyjęła również informację o realizacji polityki inwestycyjnej Banku w 2021 r. a następnie dokonała oceny funkcjonowania Procedury Anonimowego Zgłaszania przez Pracowników Naruszeń. W dalszej części posiedzenia Rada Nadzorcza przyjęła informację na temat ostatecznego Planu Finansowego Grupy Kapitałowej Banku na bazie skonsolidowanej na rok 2022. Rada Nadzorcza zapoznała się z podsumowaniem zgłoszeń istotnych naruszeń standardów etycznych w Banku w 2021 roku a następnie przyjęła informację dotyczącą procesu sprzedaży produktów inwestycyjnych przez Sektor Bankowości Detalicznej wraz z informacją dotyczącą zarządzania produktowego. Rada Nadzorcza zapoznała się z informacją o skargach i reklamacjach rozpatrzonych w Banku w 2021 r. Ponadto Rada Nadzorcza podjęła uchwały w sprawie dokonania oceny dwóch Wiceprezesów Zarządu w związku z planowanym powierzeniem im dodatkowych obowiązków oraz w sprawie oceny kolegalnej Zarządu. Następnie Rada Nadzorcza zatwierdziła wewnętrzny podział kompetencji w Zarządzie Banku. Na zakończenie posiedzenia Rada Nadzorcza, w związku z rezygnacją złożoną przez Pana Franka Maniona, dokonała ustalenia składu Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału oraz Komitetu ds. Audytu po przeprowadzeniu stosownych ocen.

Na kolejnym posiedzeniu w dniu 11 maja 2022 r. Rada Nadzorcza zaakceptowała zmiany do „Polityki dotyczącej nowych i zmodyfikowanych produktów, usług, kanałów dystrybucji, rynków oraz transakcji strukturyzowanych”. Następnie Rada Nadzorcza zapoznała się z informacją na temat zarządzania ryzykiem związanym z powierzeniem wykonywania czynności podmiotom zewnętrznym na podstawie umów krytycznych lub ważnych, w tym umów outsourcingu bankowego lub inwestycyjnego w roku 2021. Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie zwołania Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku w 2022 r. a następnie dokonała zatwierdzenia „Polityki oceny kwalifikacji członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Handlowym w Warszawie S.A.”

9. OCENA SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH BANKU

Podczas posiedzenia, w dniu 23 marca 2022 r. Rada Nadzorcza Banku zgodnie z treścią art. 382 § 3 Kodeksu spółek handlowych, oraz treścią § 70 ust. 1 pkt 14 i § 71 ust. 1 pkt 12 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, dokonała pozytywnej oceny:

- 1) Roczno-skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2021 r.,
- 2) Roczno-jednostkowego sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2021 r.,
- 3) Sprawozdania Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2021 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 2021 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 2021 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 2021 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 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 2021.

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 11 maja 2022 r. celem przedłożenia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Banku.