

Załącznik do Raportu bieżącego Nr 15/2020

Projekty uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w dniu 4 czerwca 2020 r.

*Projekt uchwały do pkt 2 porządku obrad
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z
dnia 4 czerwca 2020 r.*

**UCHWAŁA Nr 1/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

w sprawie wyboru Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia

Zwyczajne Walne Zgromadzenie postanawia powołać na Przewodniczącego Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia

*Projekt uchwały do pkt 4 porządku obrad
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z
dnia 4 czerwca 2020 r.*

**UCHWAŁA Nr 2/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

w sprawie przyjęcia porządku obrad

Zwyczajne Walne Zgromadzenie postanawia przyjąć porządek obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

*Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 1) porządku
obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 4 czerwca 2020 r.*

**UCHWAŁA Nr 3/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia rocznego jednostkowego sprawozdania finansowego Banku za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 1) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt 1 Statutu Banku, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Handlowego w Warszawie S.A., po rozpatrzeniu rocznego jednostkowego sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 r. postanawia zatwierdzić roczne jednostkowe sprawozdanie finansowe Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 roku, w skład którego wchodzi:

- a) sprawozdanie z sytuacji finansowej sporządzone na dzień 31 grudnia 2019 roku wykazujące po stronie aktywów i pasywów sumę 51 897 712 tys. zł (słownie: pięćdziesiąt jeden miliardów osiemset dziewięćdziesiąt siedem milionów siedemset dwanaście tysięcy złotych),
- b) rachunek zysków i strat za 2019 rok wykazujący zysk netto w wysokości 478 802 tys. zł (słownie: czterysta siedemdziesiąt osiem milionów osiemset dwa tysiące złotych),
- c) sprawozdanie z całkowitych dochodów za 2019 rok wykazujące całkowite dochody ogółem w wysokości 505 318 zł (słownie: pięćset pięć milionów trzysta osiemnaście tysięcy złotych),
- d) sprawozdanie ze zmian w kapitale własnym za 2019 rok wykazujące stan kapitału własnego w wysokości 7 023 703 zł (słownie: siedem miliardów dwadzieścia trzy miliony siedemset trzy tysiące złotych),
- e) sprawozdanie z przepływów pieniężnych za 2019 rok wykazujące stan środków pieniężnych netto w wysokości 3 796 804 tys. zł (słownie: trzy miliardy siedemset dziewięćdziesiąt sześć milionów osiemset cztery tysiące złotych),
- f) dodatkowe informacje i objaśnienia wraz z sprawozdaniem niezależnego biegłego rewidenta z badania tego sprawozdania finansowego.

*Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 2) porządku
obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 4 czerwca 2020 r.*

UCHWAŁA Nr 4/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 roku

Na podstawie art. 395 § 5 Kodeksu spółek handlowych w związku z art. 55 ust. 5 i 53 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Handlowego w Warszawie S.A., po rozpatrzeniu rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 roku postanawia zatwierdzić roczne skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 roku, w skład którego wchodzi:

- a) skonsolidowane sprawozdanie z sytuacji finansowej sporządzone na dzień 31 grudnia 2019 roku wykazujące po stronie aktywów i pasywów sumę 51 978 543 tys. zł (słownie: pięćdziesiąt jeden miliardów dziewięćset siedemdziesiąt osiem milionów pięćset czterdzieści trzy tysiące złotych),
- b) skonsolidowany rachunek zysków i strat za 2019 rok wykazujący zysk netto w wysokości 480 124 tys. zł (słownie: czterysta osiemdziesiąt milionów sto dwadzieścia cztery tysiące złotych),
- c) skonsolidowane sprawozdanie z całkowitych dochodów za 2019 rok wykazujące całkowite dochody ogółem w wysokości 506 572 tys. zł (słownie: pięćset sześć milionów pięćset siedemdziesiąt dwa tysiące złote),
- d) skonsolidowane sprawozdanie ze zmian w kapitale własnym za 2019 rok wykazujące stan kapitału własnego w wysokości 7 074 655 tys. zł (słownie: siedem miliardów siedemdziesiąt cztery miliony sześćset pięćdziesiąt pięć tysięcy złotych),
- e) skonsolidowane sprawozdanie z przepływów pieniężnych za 2019 rok wykazujące stan środków pieniężnych netto w wysokości 3 796 861 zł (słownie: trzy miliardy siedemset dziewięćdziesiąt sześć milionów osiemset sześćdziesiąt jeden tysięcy złotych),
- f) dodatkowe informacje i objaśnienia wraz ze sprawozdaniem niezależnego biegłego rewidenta z badania tego sprawozdania finansowego.

*Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 3) porządku
obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 4 czerwca 2020 r.*

UCHWAŁA Nr 5/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania z działalności Banku oraz Grupy Kapitałowej Banku

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 1) oraz § 5 Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 1 Statutu Banku, Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Handlowego w Warszawie S.A., po rozpatrzeniu postanawia, zatwierdzić Sprawozdanie z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2019 roku sporządzone łącznie ze sprawozdaniem z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. i 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 2019 roku.

*Projekty uchwał do pkt 5 ppkt 4) porządku
obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 4 czerwca 2020 r.*

UCHWAŁA Nr 6/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

**w sprawie udzielenia członkowi Zarządu Banku absolutorium
z wykonania obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Prezesowi Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Sławomirowi Stefanowi Sikorze absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

UCHWAŁA Nr 7/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

**w sprawie udzielenia członkowi Zarządu Banku absolutorium
z wykonania obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Wiceprezesowi Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Pani Barbarze Sobali absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

UCHWAŁA Nr 8/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie udzielenia członkowi Zarządu Banku absolutorium
z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Wiceprezesowi Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Pani Natalii Bożek absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

UCHWAŁA Nr 9/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie udzielenia członkowi Zarządu Banku absolutorium
z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Wiceprezesowi Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Maciejowi Kropidłowskiemu absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

UCHWAŁA Nr 10/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie udzielenia członkowi Zarządu Banku absolutorium
z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Wiceprezesowi Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu David Mouillé absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

UCHWAŁA Nr 11/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie udzielenia członkowi Zarządu Banku absolutorium
z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Pani Katarzynie Majewskiej absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

UCHWAŁA Nr 12/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie udzielenia członkowi Zarządu Banku absolutorium
z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu James Foley absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

*Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 5) porządku
obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 4 czerwca 2020 r.*

UCHWAŁA Nr 13/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie rozpatrzenia i zatwierdzenia sprawozdania Rady Nadzorczej Banku z działalności za okres od dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku w 2019 r. do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku w 2020 r. zawierającego: ocenę sprawozdań z działalności i sprawozdań finansowych Banku i Grupy Kapitałowej w 2019 roku, ocenę wniosku Zarządu Banku w sprawie podziału zysku netto za rok 2019, sprawozdania i oceny określone w przyjętych do stosowania przez Bank Zasadach Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych i Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016 r. oraz ocenę funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku

Zwyczajne Walne Zgromadzenie:

- 1) zatwierdza sprawozdanie Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Rady Nadzorczej za okres od dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku w 2019 r. do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku w 2020 r. zawierające: ocenę sprawozdań z działalności i sprawozdań finansowych Banku i Grupy Kapitałowej w 2019 roku, ocenę wniosku Zarządu Banku w sprawie podziału zysku netto za rok 2019, sprawozdania i oceny określone w przyjętych do stosowania przez Bank Zasadach Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych i Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016 r. oraz ocenę funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku,
- 2) w oparciu o ocenę zamieszczoną w sprawozdaniu Rady Nadzorczej stwierdza, iż stosowana w Banku polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi oraz bezpieczeństwu działania Banku.

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

za okres od dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w roku 2019
do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w roku 2020

1. Skład Rady Nadzorczej

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

Pan Andrzej Olechowski	Przewodniczący Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Frank Mannion	Wiceprzewodniczący Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Shirish Apte	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Igor Chalupiec	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pani Jenny Grey	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Marc Luet	Członek Rady	do 27 czerwca 2019 r.
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Anand Selvakesari	Członek Rady	do 23 września 2019 r.
Pani Barbara Smalska	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Stanisław Sołtysiński	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Zdenek Turek	Członek Rady	od 24 września 2019 r.
Pan Stephen R. Volk	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy

1.2. Niezależni Członkowie Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza oceniła, iż niezależnymi członkami Rady Nadzorczej w rozumieniu Statutu Banku są:

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

1.3. Ocena składu Rady Nadzorczej

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 zatem odpowiednią wiedzę, umiejętności i doświadczenie i ich kwalifikacje zapewniają prawidłowe wykonywanie zadań Rady wynikających z obowiązujących przepisów. Zatem skład Rady Nadzorczej Banku posiada odpowiednio szeroki zakres kompetencji niezbędny do nadzorowania wszystkich istotnych obszarów działalności Banku.

Struktura Rady, w tym wyodrębnione komitety, umożliwia pełne wykorzystanie doświadczenia i wiedzy Członków Rady przyczyniając się do realizacji postawionych przed Radą Nadzorczą celów.

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

1.4.1. Komitet ds. Audytu

Pani Barbara Smalska	Przewodnicząca Komitetu	od 25 września 2019 r.
Pan Frank Mannion	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Shirish Apte	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Igor Chalupiec	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Komitetu	od 25 września 2019 r.

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, zasiadła również w radach nadzorczych towarzystw ubezpieczeniowych.
- 2) Pana Shirisha Apte ze względu na: (i) wykształcenie - posiada dyplom biegłego rewidenta uzyskany w Institute of Chartered Accountants w Anglii i Walii oraz stopień licencjata w dziedzinie handlu. Pan Shirish Apte posiada również dyplom MBA z London Business School; (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) Pana Igora Chalupca ze względu na: (i) wykształcenie – jest absolwentem Wydziału Handlu Zagranicznego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie oraz Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe.
- 5) Panią Annę Rulkiewicz ze względu na: (i) wykształcenie – ukończyła Stanford Executive Program na Stanford University Graduate School of Business; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe.

4.

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: Pan Igor Chalupiec, Pan Marek Kapuściński, Pani Anna Rulkiewicz oraz Pani Barbara Smalska.

1.4.2. Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń

Pan Andrzej Olechowski	Przewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Jenny Grey	Wiceprzewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marc Luet	Członek Komitetu	do 27 czerwca 2019 r.
Pan Stanisław Sołtysiński	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Zdenek Turek	Członek Komitetu	od 25 września 2019 r.

1.4.3. Komitet ds. Strategii i Zarządzania

Pan Zdenek Turek	Przewodniczący	od 25 września 2019 r.
Pan Stanisław Sołtysiński	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Shirish Apte	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Igor Chalupiec	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Jenny Grey	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Gonzalo Luchetti	Członek Komitetu	od 25 września 2019 r.
Pan Frank Mannion	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marc Luet	Członek Komitetu	do 27 czerwca 2019 r.
Pan Andrzej Olechowski	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Komitetu	od 25 września 2019 r.
Pan Anand Selvakesari	Członek Komitetu	do 23 września 2019 r.
Pani Barbara Smalska	Członek Komitetu	od 25 września 2019 r.
Pan Stephen R. Volk	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

1.4.4. Komitet ds. Ryzyka i Kapitału

Pan Frank Mannion	Przewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Igor Chalupiec	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Gonzalo Luchetti	Członek Komitetu	od 25 września 2019 r.
Pan Marc Luet	Członek Komitetu	do 27 czerwca 2019 r.
Pan Andrzej Olechowski	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Anand Selvakesari	Członek Komitetu	do 23 września 2019 r.
Pani Barbara Smalska	Członek Komitetu	od 25 września 2019 r.
Zdenek Turek	Członek Komitetu	od 25 września 2019 r.
Pan Stephen R. Volk	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

1.5. Posiedzenia Rady Nadzorczej i utworzonych przez nią komitetów

W okresie objętym sprawozdaniem odbyło się pięć posiedzeń Rady Nadzorczej, natomiast komitety Rady Nadzorczej odbyły następującą liczbę posiedzeń: Komitet ds. Audytu – 3, Komitet ds. Ryzyka i Kapitału – 3, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń – 5, Komitet ds. Strategii i Zarządzania – 2.

2. OCENA WYNIKÓW FINANSOWYCH I OGÓLNEJ SYTUACJI SPÓŁKI

Tempo wzrostu gospodarczego w Polsce spowolniło z 5,1% w 2018 roku do około 4,0% w 2019 roku. Głównym motorem wzrostu w 2019 roku pozostawał popyt krajowy, jednakże jego tempo wzrostu spadło z 5,3% w 2018 roku do 3,8% w 2019 roku. Pozytywnie na wyniki konsumpcji prywatnej wpłynęły dobra sytuacja na rynku pracy (stopa bezrobocia obniżyła się z 5,8% do 5,2%) oraz zwiększone transfery do gospodarstw domowych.

Z drugiej strony, negatywnie zaskoczył wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych. W ujęciu rocznym wzrosły z 1,7% w 2018 roku do 2,3% w 2019 roku, w trakcie roku obserwowany był wyraźny wzrost inflacji od 0,7% w styczniu do 3,4% w grudniu.

Dobre wyniki makroekonomiczne Polski przełożyły się pozytywnie na wyniki finansowe sektora bankowego. W 2019 roku zysk netto sektora bankowego istotnie poprawił się w stosunku do ubiegłego roku, tj. o 12,5%. Największą rolę we wzroście zysku netto odegrały lepsze przychody odsetkowe, wsparte przez rosnące wolumeny kredytów konsumpcyjnych. Sektor bankowy zanotował wzrost kosztów operacyjnych z powodu wyższych obciążeń z tytułu Bankowego Funduszu Gwarancyjnego i podatku bankowego oraz wyższych kosztów utraty wartości i rezerw.

Przychody operacyjne Banku wyniosły w 2019 roku 2 miliardy 190 milionów złotych i były wyższe o 41 milionów złotych, to jest o 1,9% od przychodów operacyjnych w 2018 roku. Wzrost ten dotyczył zarówno wyniku odsetkowego jak i prowizyjnego, odzwierciedlając wyższe wolumeny transakcyjne klientów banku. Bank odnotował wzrost aktywności klientów w segmentach, w których zajmują pozycję lidera: bankowości transakcyjnej i powierniczej oraz w obszarze kart kredytowych.

W 2019 roku koszty działania i koszty ogólnego zarządu wraz z amortyzacją wyniosły 1 miliard 190 milionów złotych i były wyższe o 34 milionów złotych (tj. o 3%) w porównaniu do 2018 roku. Po wyłączeniu powyższej opłaty na rzecz funduszu przymusowej restrukturyzacji w BFG, koszty operacyjne spadły o 1% r./r. W obszarze strategii zarządzania kosztami, Bank z jednej strony koncertował się na digitalizacji i automatyzacji procesów m.in. poprzez komercjalizację elektronicznej platformy wymiany dokumentacji z klientami. Z drugiej strony, Bank inwestował w obszary wzrostu biznesu klientowskiego. W 2019 roku, Citi Handlowy jako pierwszy bank w Polsce uruchomił całkowicie zdalny i zautomatyzowany proces kredytowy dla nowych klientów detalicznych, oparty o rozwiązania biometryczne.

W 2019 roku wynik z tytułu oczekiwanych strat kredytowych wzrósł o 174 mln zł w stosunku do 2018 roku z powodu nadzwyczajnych zdarzeń w obszarze Bankowości Przedsiębiorstw. Z drugiej strony, miary ryzyka Banku pozostawały na poziomach lepszych niż w sektorze bankowym. Wskaźnik kredytów nieobsługiwanych (NPL) w Banku wyniósł 3,3% na koniec 2019 roku, podczas gdy w sektorze bankowym – 5,9%.

Bank odnotował kolejny rok zrównoważonego wzrostu akcji kredytowej. W obszarze klientów bankowości instytucjonalnej wzrost wyniósł 10%, znacznie powyżej rynku, potwierdzając tym samym pozycję Banku jako lidera w bankowości korporacyjnej w Polsce. Główną zasługą były tu transakcje sekurytyzacji, w których udział Banku wyniósł 80% i gdzie Bank jest zdecydowanym liderem w tym perspektywicznym segmencie rynku. Wolumeny obszaru bankowości detalicznej zanotowały wzrost o 3%. W przypadku pozyskiwania nowych wolumenów detalicznych, dominującą rolę odgrywały kanały elektroniczne m.in. w pozyskiwaniu nowych kredytów gotówkowych.

W roku 2019 Bank osiągnął zysk netto na poziomie 485,1 milionów złotych, co stanowiło spadek o 26% w porównaniu do roku poprzedniego. Na spadek zysku netto wpłynęły istotnie pozycje nadzwyczajne związane z wyższymi odpisami netto w segmencie klientów Bankowości Przedsiębiorstw oraz wzrost opłat na fundusz przymusowej restrukturyzacji w ramach Bankowego Funduszu Gwarancyjnego.

Współczynnik wypłacalności Banku (TCR) wynosił 17,0% 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.

Ze względu na możliwość pojawienia się w gospodarce światowej i polskiej w 2020 roku takich rodzajów ryzyka jak: ograniczenie handlu międzynarodowego, spadku aktywności gospodarczej oraz zwiększonej zmienności na rynkach finansowych - Rada Nadzorcza będzie nadal ściśle współpracować z Zarządem w celu badania wpływu wspomnianych czynników ryzyka na sytuację Banku. Jednocześnie Rada Nadzorcza będzie monitorować rozwój sytuacji dotyczącej kredytów hipotecznych denominowanych w walutach obcych oraz jej wpływu na polski sektor bankowy.

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 2019 roku. Jednocześnie Rada Nadzorcza wyraża przekonanie, iż 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 150-letniej historii, w procesie podejmowania decyzji i określania kierunku działalności, uwzględnia aspekty społeczne i środowiskowe. Bank wsłuchuje się w oczekiwania swoich partnerów, zarówno biznesowych, jak i społecznych. Wystarczy przypomnieć, że to Bank Handlowy w pierwszych latach swojej działalności (1877 r.) przeciwstawił się działaniom spekulacyjnym, uznając je za wątpliwe etycznie. Tym samym zmienił ówczesny rynek bankowości. Takie podejście wpisane jest w swoiste „DNA” Banku i konsekwentnie jest kontynuowane.

Bank zidentyfikował kluczowe, z punktu widzenia otoczenia społecznego i środowiskowego, obszary działalności, które stanowią fundament strategii społecznej odpowiedzialności prowadzonego biznesu. Obejmują one przedsięwzięcia związane z działalnością inwestycyjną i produktową, bezpieczne i dostępne usługi bankowe, ograniczanie negatywnego wpływu na środowisko, troskę o ludzi tworzących instytucję, rozwój społeczności oraz odpowiedzialne zarządzanie.

Ambicją Banku jest utrzymanie, w perspektywie długoterminowej, pozycji lidera społecznej odpowiedzialności wśród instytucji bankowych w Polsce. Wyrazem tych działań jest nieprzerwana obecność Banku w ratingu Respect Index organizowanym przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Od 2018 r. Bank znajduje się w zestawieniu Super Etycznych Firm Pulsu Biznesu. Od wielu lat Bank, w znacznym stopniu w oparciu o działania powołanej fundacji korporacyjnej (Fundacja Citi Handlowy im. Leopolda Kronenberga), jest niekwestionowanym liderem w obszarze zaangażowania społecznego i wolontariatu pracowniczego.

Strategicznym celem działania Fundacji jest kreowanie pozytywnej zmiany społeczno-gospodarczej oraz inspirowanie do działania w poniższych obszarach:

- Edukacja finansowa i kompetencje cyfrowe Polaków - dla zwiększenia bezpieczeństwa finansowego Polaków oraz ochrony ich danych w sieci.
- Przedsiębiorczość i przywództwo – dla zwiększenia udziału w biznesie grup tzw. defaworyzowanych lub z niską reprezentacją, np. kobiety, migranci, osoby z niepełnosprawnością.
- Wolontariat pracowniczy – dla wywoływania pozytywnych zmian w lokalnych społecznościach i rozwoju poczucia odpowiedzialności społecznej wśród pracowników Fundatora oraz jego partnerów biznesowych, klientów.
- Dziedzictwo – dla inspirowania biznesu do kreowania zmian poprzez pokazywanie historii Leopolda Kronenberga oraz Banku Handlowego, a także promowanie najlepszych praktyk w zakresie ochrony polskiego dziedzictwa kulturowego.

W 2019 roku Fundacja m.in. po raz jedenasty (wraz z Fundacją THINK!) zrealizowała badania „Postawy Polaków wobec finansów”. Fundacja zrealizowała także, wraz z Organizacją Pracodawców Sektora IT (SoDA), badanie rynku polskich software house’ów – jest to pierwsze tego typu badanie w Polsce, dotyczące tej dynamicznie rosnącej branży IT. W tym roku Fundacja uczestniczyła również w programie IT for SHE, realizowanym przez Fundację Edukacyjną „Perspektywy”. IT for SHE to koalicja międzynarodowych firm obecnych na polskim rynku posiadających wyraźny komponent technologiczny swojej działalności.

Fundacja włączyła się w programy finansowane przez Citi Foundation: Biznes w kobiecych rękach (Sieć Przedsiębiorczych Kobiet) dla wsparcia kobiet w biznesie; Hello Enterpreunership (Ashoka) dla wsparcia kompetencji biznesowych migrantów, projekt edukacyjny „Tydzień dla Oszczędzania” (Think), Shesnnovation adresowany do kobiet zaangażowanych naukowo z uczelni technicznych (Perspektywy).

Fundacja kontynuowała również aktywności w zakresie ochrony dziedzictwa kulturowego, z których najważniejszą jest coroczna Nagroda im. prof. Aleksandra Gieysztora. Patronat honorowy nad konkursem objął Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Andrzej Duda. Laureatem XXI edycji Nagrody został prof. Jerzy Limon nagrodzony za zainicjowanie i stworzenie Gdańskiego Teatru Szekspirowskiego.

W ramach Program Wolontariat Pracowniczy wolontariusze przeprowadzili ponad 200 projektów społecznych na rzecz blisko 46 000 odbiorców. Tym samym, od początku istnienia programu pracownicy Citi w Polsce zaangażowali się już prawie 29 500 razy, przepracowując ponad 160 000 godzin. Z pomocą odtarli do ponad 369 000 osób na terenie całego kraju. W 2019 roku Fundacja intensywnie rozwijała także wolontariat kompetencyjny poprzez program mentoringowy dla przedsiębiorców, start-upów, studentów „Citi Volunteers dla Rozwoju”.

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

3.2. Działalność sponsoringowa

W 2019 roku Bank oraz Fundacja wspierały liczne konferencje i wydarzenia o zasięgu krajowym i międzynarodowym. Jednym z nich była 9. edycja Europejskiego Forum Nowych Idei (EFNI) w

Sopocie. Czołowa konferencja w Europie Środkowo-Wschodniej, która zgromadziła ponad 1 200 przedstawicieli świata nauki, biznesu i polityki. Podczas EFNI uhonorowani zostali laureaci 6. edycji Konkursu o Nagrodę Emerging Market Champions. Citi Handlowy był także partnerem IX Europejskiego Kongresu Finansowego w Sopocie, dorocznego spotkania przedstawicieli europejskiego sektora finansowego, świata polityki i ekspertów gospodarczych. Tematem przewodnim IX edycji Kongresu było hasło „Jak żyć w czasach niepewności”.

Citi Handlowy, w ramach współpracy z American Chamber of Commerce, był partnerem AmCham Diner odbywającego się podczas Europejskiego Kongresu Gospodarczego w Katowicach, Forum Ekonomicznego w Krynicy, a także Kongresu 590 w Rzeszowie. We wszystkich tych wydarzeniach uczestniczyli przedstawiciele Citi Handlowy, biorąc udział w licznych panelach dyskusyjnych.

W maju 2019 roku Citi Handlowy ogłosił współpracę z Polskim Komitetem Paraolimpijskim. Współpraca ta jest elementem globalnej inicjatywy Citi wspierającej ruch paraolimpijski i dążenie do zmiany społecznego postrzegania niepełnosprawności. Citi w Polsce wspiera także w ramach globalnego projektu Team Citi dwoje wybitnych sportowców – Natalię Partykę, czterokrotną mistrzynię paraolimpijską w tenisie stołowym, oraz Macieja Lepiatę, dwukrotnego mistrza paraolimpijskiego i czterokrotnego mistrza świata osób niepełnosprawnych w skoku wzwyż.

Jako organizacja wspierająca ruch paraolimpijski w Polsce Citi Handlowy był Sponsorem Głównym Gali Finałowej 1. Plebiscytu Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego na Sportowca 2019 roku. Wydarzenie, podczas którego ogłoszono zwycięzcę Plebiscytu i przyznano pierwszą w historii statuetkę im. Sir Ludwiga Guttmanna, odbyło się w grudniu w siedzibie Polskiego Komitetu Olimpijskiego w Warszawie.

Jednym z wielu działań, poprzez które Citi Handlowy wspierało osoby z niepełnosprawnościami i pomagało budować społeczeństwo akceptujące różnorodność, był udział w największym charytatywnym biegu biznesowym w Polsce – Poland Business Run. Biegi sztafetowe organizowane są w 9 miastach w całej Polsce, by wspierać młode osoby po amputacjach, dając im szansę na lepsze życie. Citi Handlowy był sponsorem stołecznej edycji tego wydarzenia – Warszawa Business Run.

Bank wspierał też w 2019 roku rozwój sportu w Polsce w ramach programu Live Well at Citi, który łączy takie elementy, jak: wolontariat, pomaganie lokalnym społecznościom oraz promowanie zdrowego stylu życia. Był partnerem Polskiego Związku Golfa, a także sponsorem Ironman Poland Tour, projektu obejmującego zawody triathlonowe w Warszawie oraz w Gdyni.

Trzeci rok z rzędu Citi Handlowy kontynuował współpracę z międzynarodowym operatorem rowerów miejskich Nextbike. W jej ramach od marca do listopada 2019 roku można było wypożyczyć ponad 6 tysięcy rowerów miejskich dostępnych w Warszawie, Łodzi, Wrocławiu, Poznaniu, w Katowicach wraz z Górnośląskim Okręgiem Przemysłowym i – po raz pierwszy – w Trójmieście. Rowery wykorzystano jako nośnik dla kampanii promujących produkty i usługi Banku. W 2019 roku rowery z brandingiem Citi Handlowy wypożyczono prawie 12,5 miliona razy. Warszawscy rowerzyści mogli korzystać z rozszerzonej funkcjonalności aplikacji bankowo-rowerowej Citi Handlowy Bikes, służącej do wypożyczania rowerów – na której można również sprawdzić, jak jazda na rowerze wpłynęła na lepszą jakość powietrza w mieście. Aplikację Citi Handlowy Bikes pobrano prawie 50 tysięcy razy. W 2019 roku rowerzyści mogli też po raz pierwszy – dzięki współpracy Citi Handlowy i portalu jakdojade.pl – wyznaczyć trasę przejazdu rowerem po Warszawie.

2019 rok był kolejnym rokiem wspólnych działań Citi Handlowy i Live Nation, lidera w dziedzinie organizacji koncertów i wydarzeń „na żywo”. Bank umożliwił posiadaczom kart Citi Handlowy dostęp do ekskluzywnych przedsprzedaży biletów na koncerty odbywające się na terenie całej Polski. Klienci Banku jako pierwsi mieli szansę zakupić bilet na występ takich artystów, jak: Madonna, Sting, Bon Jovi, Pink, Rod Stewart, Ariana Grande czy zespołu Guns'n'Roses. Strategiczna współpraca z Live Nation będzie kontynuowana w 2020 roku.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia zaangażowanie Banku w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu i sponsorowania ważnych wydarzeń gospodarczych.

4. 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 2019 roku zagadnienia związane z wynagrodzeniami w Banku Handlowym w Warszawie S.A. („Bank”) regulowała Polityka wynagrodzeń pracowników Banku Handlowego w Warszawie S.A. zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej Banku z dnia 22 grudnia 2017 roku („Polityka Wynagrodzeń”) z późniejszymi zmianami. Polityka Wynagrodzeń obejmuje funkcjonujące w Banku procesy i zasady dotyczące wynagradzania wszystkich 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 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 Gieldzie Papierów Wartościowych 2016, rekomendacjach Komisji Nadzoru Finansowego dotyczących sektora bankowego 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).

Ocena Polityki Wynagrodzeń jest następująca:

- 1) Zgodnie z wymogami Wytycznych EBA dotyczących prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa powyżej, 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 pracowników Banku, w tym Osób Kluczowych, w tym formę, strukturę i sposób ich ustalania. Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej są regulowane przez uchwały podejmowane przez Walne Zgromadzenie Banku.
- 3) Sposób wdrożenia Polityki Wynagrodzeń w Banku oraz nadzór sprawowany nad Polityką Wynagrodzeń zapewniają, że struktura wynagrodzeń pracowników Banku, 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 zarządzanie ryzykiem.
- 4) Bank prawidłowo wdrożył wszelkie postanowienia dotyczące wynagrodzenia stałego zawarte w Polityce Wynagrodzeń. W szczególności, Bank różnicuje wysokość wynagrodzenia stałego pracowników, w tym Osób Kluczowych, przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego, wymagań w zakresie kompetencji oraz roli pełnionej w procesie zarządzania Bankiem.
- 5) Bank zapewnia odpowiedni poziom wynagrodzeń pracowników komórki audytu wewnętrznego oraz komórki ds. zgodności umożliwiającą zatrudnianie i utrzymanie w tych jednostkach wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Analiza poziomu wynagrodzeń pracowników Departamentu Audytu i Departamentu 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 2019 roku, w tym Osób Kluczowych, Bank dokonał odpowiedniej weryfikacji, potwierdzając 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 osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Handlowego w Warszawie S.A. („Polityka Wynagrodzeń Osób Uprawnionych”). Zasady te zostały w prawidłowy sposób zastosowane przy przyznawaniu Osobom Uprawnionym, w tym Osobom Kluczowym, wynagrodzenia zmiennego w styczniu 2020 roku (wynagrodzenia zmienne za pracę w 2019 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 2019 roku odbyło się sześć posiedzeń Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.
 - b) Poziom wynagrodzenia zmiennego za pracę w 2019 roku został ustalony na podstawie oceny kryteriów finansowych i niefinansowych, z uwzględnieniem kosztów ryzyka Banku, kosztów kapitału i ryzyka płynności w perspektywie długoterminowej. Tak ustalone wynagrodzenie zmienne zostało przyznane w dniu 14 stycznia 2020 roku. Zostało ono 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 trzy lub pięć transz, do których pracownicy będą mogli nabyć uprawnienia odpowiednio w latach 2021-2023 lub 2021-2025. Poszczególne transze odroczonej nagrody pieniężnej oraz długoterminowej nagrody w akcjach fantomowych (pod warunkiem nabycia uprawnienia do nich) podlegają wypłacie po zakończeniu 6 lub 12 miesięcznego okresu retencji.
 - c) W 2019 roku, w stosunku do pięciu 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) 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.
- 10) W 2019 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) Nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE, w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych, 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 2019 roku wykaz pracowników objętych Polityką Wynagrodzeń Osób Uprawnionych obejmował 90 osób.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń stosowanej w Banku.

5. OCENA RADY NADZORCZEJ 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

- 5.1. Ocena wypełniania, przez Bank, obowiązków informacyjnych dotyczących stosowania Zasad 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 2016” raportowane jest poprzez opublikowanie „Oświadczenia Banku Handlowego w Warszawie S.A. o stosowaniu w Banku zasad ładu korporacyjnego” w ramach „Sprawozdania z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2018 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 2016” nie były przez Bank stosowane w 2018 r. wraz z uzasadnieniem.

W związku z przyjęciem przez Bank do stosowania zasad ładu korporacyjnego określonych w „Dobrych Praktykach 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, czyniąc zadość obowiązkowi wynikającemu 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.

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

Rada Nadzorcza stwierdza, iż obowiązki informacyjne wynikające z 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 (Dz. U. z 2018 r., poz. 757) były, w okresie sprawozdawczym, wykonywane przez Bank prawidłowo.

11)

6. 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, Departament 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 dokonywana z uwzględnieniem informacji zarządczych, raportów z procesu samooceny, raportów środowiska kontroli przedkładanych przez Audyt Wewnętrzny w Sprawozdaniu Departamentu Audytu do Komitetu ds. Audytu Banku Handlowego w Warszawie S.A., w informacji, potwierdzającej że - na koniec 2019 r. łączna ocena MCA kształtowała się na poziomie Tier 4, a ocena Audytu kształtowała się na poziomie „możliwa poprawa” oraz rekomendacji Komitetu ds. Audytu.

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

Bank ma wdrożone procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. Został wprowadzony proces zgłaszania naruszeń do Rady Nadzorczej (Przewodniczącego Rady Nadzorczej) w przypadku, gdy zgłoszenie

dotyczy członka Zarządu oraz przedstawiania Radzie Nadzorczej informacji o istotnych sprawach etycznych. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, ocenia adekwatność i skuteczność procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń. Na posiedzeniu w dniu 25 marca 2020 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 2019 roku” oraz na podstawie pozytywnej rekomendacji Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej, dokonała pozytywnej oceny adekwatności i skuteczności procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń za 2019 rok.

7. OCENA PRACY RADY NADZORCZEJ

7.1. 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 25 marca 2020 r. zapoznała się ze „Sprawozdaniem za 2019 rok – ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych Komisji Nadzoru Finansowego w Banku Handlowym w Warszawie S.A.”, przygotowanym przez Departament Zgodności, zawierającym niezależną ocenę stosowania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”.

Rada Nadzorcza, na podstawie określonego powyżej Sprawozdania Departamentu Zgodności zawierającego niezależną ocenę stosowania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” oraz uwzględniając pozytywną rekomendację Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej, dokonała niezależnej oceny, potwierdzając że Bank w roku 2019 stosował zasady wynikające z Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych, z zastrzeżeniem zasad, co do których podjęta została decyzja o ich niestosowaniu.

Bank podtrzymał decyzję o niestosowaniu trzech zasad:

- 1) § 11.2 (transakcje z podmiotami powiązаныmi) – zasada ta nie będzie stosowana w zakresie umów związanych z bieżącą działalnością operacyjną, w szczególności związanych z płynnością z uwagi na charakter transakcji i ilość zawieranych umów;
- 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 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 do Zarządu Banku, wszelkie materiały oraz protokoły z posiedzeń Zarządu przygotowywane są i archiwizowane w języku polskim.

7.2. 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. Ponadto, na posiedzeniu w dniu 14 grudnia 2019 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła wynagrodzenie wynikające z umowy o świadczenie usług konsultacyjno-doradczych przez Citi na rzecz Banku.

7.3. Zmiany Statutu Banku i regulaminów

Rada Nadzorcza w dniu 9 maja 2019 r., Uchwałą nr 2/VI/O/2019 pozytywnie zaopiniowała projekt Uchwały Nr 28/2019 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku w sprawie zmiany Statutu polegającej na zmianie treści § 40 dotyczącego zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Banku. Zmiana miała w celu dodatkowe dostosowanie Statutu do wymogów wynikających z Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie

systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach oraz w związku z wdrożeniem w Banku zaleceń Rekomendacji H Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 25 kwietnia 2017 r. dotyczącej systemu kontroli wewnętrznej w bankach.

Rada Nadzorcza w dniu 26 sierpnia 2019 r., Uchwałą nr 1/II/O/2019 pozytywnie zaopiniowała sprawy i projekty uchwał mające być przedmiotem uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku w dniu 24 września 2019 r., w tym projekt Uchwały Nr 6 w sprawie zmiany Statutu polegającej na dodaniu w § 5 ust. 4 punktu 24) i punktu 25) mających zapewnić dostosowanie określonego Statutem przedmiotu działalności Banku do przepisów ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych, zmienionych ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o zmianie ustawy o usługach płatniczych oraz niektórych innych ustaw.

Rada Nadzorcza w dniu 20 marca 2019 r. Uchwałą nr 5/V/O/2019 dokonała zmiany Regulaminu Komitetu ds. Audytu w celu dostosowania tego dokumentu do znowelizowanej w grudniu 2018 r. Rekomendacji L dla banków dotyczącej roli biegłych rewidentów w procesie nadzoru nad bankami i SKOK-ami.

7.4. Inne sprawy

Rada Nadzorcza, w ramach swych kompetencji, rozpatrywała sprawozdania Inspektora Nadzoru dotyczące funkcjonowania systemu nadzoru zgodności z prawem działalności powierniczej Banku. Ponadto w okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza zajmowała się kwestiami dotyczącymi nabycia prawa do Odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu Banku. Rada Nadzorcza analizowała cykliczne sprawozdania Zarządu Banku o realizacji polityki z obszaru bancassurance.

Uchwałą Nr 1/II/O/2019 z dnia 29 lipca 2019 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła "Plan Naprawy dla Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A."

W dniu 26 sierpnia 2019 r. Rada Nadzorcza podjęła Uchwałą nr 1/II/O/2019 w sprawie zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Handlowego w Warszawie S.A. w dniu 24 września 2019 r.

Podczas posiedzenia w dniu 25 września 2019 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła „Raport Departamentu Audytu za okres od 1 kwietnia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r.”, „Regulamin Kontroli Departamentu Audytu” oraz zmiany do „Zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej”. Ponadto Rada zapoznała się z informacją o realizacji „Polityki zarządzania ryzykiem portfela detalicznych ekspozycji kredytowych (niezabezpieczonych i zabezpieczonych hipotecznie)”. W dalszej części posiedzenia Rada Nadzorcza przyjęła informację w sprawie „Skróconego śródrocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2019 roku”, „Skróconego śródrocznego jednostkowego sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za okres 6 miesięcy kończący się 30 czerwca 2019 roku”, „Sprawozdania z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w pierwszym półroczu 2019 roku” oraz „Informacji w zakresie adekwatności kapitałowej Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. według stanu na 30 czerwca 2019 roku”.

W dniu 9 października 2019 r. Rada Nadzorcza zapoznała się z informacją o braku zgłoszenia w Banku Istotnych zgłoszeń naruszeń standardów etycznych w okresie styczeń – czerwiec 2019.

Podczas posiedzenia w dniu 4 grudnia 2019 r. Rada Nadzorcza przyjęła pakiet zmian do „Polityki wynagrodzeń pracowników Banku Handlowego w Warszawie S.A.” oraz regulacji powiązanych. Ponadto Rada zatwierdziła „Raport Departamentu Audytu za okres od 1 lipca 2019 r. do 30 września 2019 r.” oraz „Plan Audytów w Banku Handlowym w Warszawie S.A. na 2020 r.” W dalszej części posiedzenia Rada zaakceptowała zmiany do „Zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej” oraz przyjęła informację w sprawie kwartalnego raportu o poziomie ponoszonego przez Bank ryzyka z tytułu detalicznych ekspozycji kredytowych (niezabezpieczonych i zabezpieczonych hipotecznie).

Uchwałą Nr 2/V/O/2020 z dnia 27 lutego 2020 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła roczne „Sprawozdanie z realizacji funkcji monitoringu zgodności oraz zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku Handlowym w Warszawie S.A. w 2019 roku”

Uchwałą Nr 3/V/O/2020 z dnia 26 lutego 2020 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła „Roczny Plan Zapewnienia Zgodności działania Banku w 2020 r.”

W dniu 26 lutego 2020 r. Rada Nadzorcza przyjęła informację dotyczącą procesu sprzedaży instrumentów pochodnych OTC przez Sektor Rynków Finansowych i Bankowości Korporacyjnej oraz wystawiania i dystrybucji instrumentów finansowych oraz transakcji forward traktowanych jako sposób płatności.

Podczas posiedzenia w dniu 25 marca 2020 r. Rada Nadzorcza przyjęła informację dotyczącą oceny efektywności i adekwatności systemu zarządzania ryzykiem, z uwzględnieniem informacji o realizacji zasad wybranych polityk zarządzania ryzykiem. W dalszej części porządku obrad Rada dokonała akceptacji dopuszczalnego ogólnego poziomu ryzyka (Ogólnego apetytu na ryzyko) na rok 2020 oraz akceptacji zmian do dokumentu „Zasady ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” Ponadto Rada Nadzorcza zaakceptowała „Raport Departamentu Audytu za 2019 r.” oraz informację na temat realizacji „Strategii Departamentu Audytu w 2019 r.”. Rada podjęła również Uchwałę w sprawie oceny stosowania przez Bank zasad zawartych w dokumencie pod nazwą „Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz zapoznała się z informacją w sprawie ostatecznego Planu Finansowego Grupy Kapitałowej Banku na bazie skonsolidowanej na rok 2020.

8. OCENA SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH BANKU

Podczas posiedzenia, w dniu 25 marca 2020 r. Rada Nadzorcza Banku zgodnie z treścią art. 382 § 3 Kodeksu spółek handlowych, oraz treścią § 70 ust. 1 pkt 14 i § 71 ust. 1 pkt 12 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, dokonała pozytywnej oceny:

- 1) Rocznego skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 r.,
- 2) Rocznego jednostkowego sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2019 r.,
- 3) Sprawozdania Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2019 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 2019 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 2019 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 2019 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 2019.

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 30 kwietnia 2020 r. celem przedłożenia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Banku.

*Projekty uchwał do pkt 5 ppkt 6) porządku
obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 4 czerwca 2020 r.*

**UCHWAŁA Nr 14/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Przewodniczącemu Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Andrzejowi Olechowskiemu absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 15/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Wiceprzewodniczącemu Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Frank Mannion absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 16/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Shirish Apte absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 17/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna**

z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Markowi Belce absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 18/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Grzegorzowi Bielickiemu absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 19/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Igorowi Chalupcowi absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 20/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Pani Jenny Grey absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 21/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia**

**Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku
absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Markowi Kapuścińskiemu absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 22/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Gonzalo Luchetti absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 23/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Marc Luet absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 24/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Pani Annie Rulkiewicz absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 25/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia**

**Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Pani Barbarze Smalskiej absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 26/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Stanisławowi Sołtysińskiemu absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 27/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Anand Selvakesari absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

**UCHWAŁA Nr 28/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania
obowiązków w 2019 r.**

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Zdenek Turek absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

UCHWAŁA Nr 29/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie udzielenia członkowi Rady Nadzorczej Banku absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 3) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 3 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie udziela Członkowi Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. Panu Stephen R. Volk absolutorium z wykonania obowiązków w 2019 r.

Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 7) porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 4 czerwca 2020 r.

UCHWAŁA Nr 30/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.

w sprawie podziału zysku netto za 2019 r. oraz pokrycia straty z lat ubiegłych powstałej w wyniku zmian zasad rachunkowości w związku z zastosowaniem po raz pierwszy Międzynarodowego Standardu Sprawozdawczości Finansowej nr 9

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 2) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 30 ust.1 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Handlowego w Warszawie S.A. postanawia:

§ 1

Stratę bilansową Banku z lat ubiegłych w wysokości 74 783 863,12 zł pokryć z kapitału rezerwowego Banku. Strata powstała w wyniku zmian zasad rachunkowości w związku z zastosowaniem po raz pierwszy Międzynarodowego Standardu Sprawozdawczości Finansowej nr 9 („Instrumenty Finansowe”).

§ 2

Zysk netto Banku za 2019 rok w kwocie 478 802 436,53 zł pozostawić w całości niepodzielonym.

Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 8) porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia z dnia 4 czerwca 2020 r.

UCHWAŁA Nr 31/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia

**Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

w sprawie podziału niepodzielonego zysku z lat ubiegłych

Na podstawie art. 395 § 2 pkt 2) Kodeksu spółek handlowych i § 9 ust. 1 pkt. 2 Statutu Banku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Handlowego w Warszawie S.A. postanawia pozostawić cały niepodzielony zysk netto Banku z lat ubiegłych w kwocie 163 279 653,78 zł. niepodzielonym.

*Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 9) porządku
obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 4 czerwca 2020 r.*

**UCHWAŁA Nr 32/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie przyjęcia „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej
Banku Handlowego w Warszawie S.A.”**

§ 1

Na podstawie art. 90d ust 1. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Handlowego w Warszawie S.A. przyjmuje „Politykę Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” w brzmieniu, jak w załączniku nr 1 do niniejszej Uchwały.

§ 2

Na podstawie art. 90e ust 4. ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Handlowego w Warszawie S.A. ustala, że istotne zmiany do „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” wymagające przyjęcia ich przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały, określone zostają w załączniku nr 2 do niniejszej Uchwały. Wszelkie inne zmiany do „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” traktowane są jako zmiany niewymagające przyjęcia ich przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Przyjmowane są one w drodze uchwały Rady Nadzorczej.

§ 3

Polityka, o której mowa w § 1 wchodzi w życie z dniem podjęcia niniejszej uchwały.

Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 32/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie S.A.
z dnia 4 czerwca 2020 roku

POLITYKA WYNAGRODZEŃ CZŁONKÓW ZARZĄD I CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ BANKU HANDLOWEGO W WARSZAWIE S.A.

Rozdział I. Wprowadzenie

1. Niniejsza Polityka określa zasady wynagradzania Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.
2. Polityka wdraża postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagradzania zawarte w Ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
3. Walne Zgromadzenie upoważnia Radę Nadzorczą do wprowadzenia szczegółowych rozwiązań w zakresie wynagradzania Członków Zarządu, w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie w niniejszej Polityce oraz mające zastosowanie do Banku przepisy prawa, w szczególności do określenia:
 - a) finansowych i niefinansowych kryteriów oceny wyników na potrzeby przyznania wynagrodzenia zmiennego, w uwzględnieniu punktu 27 i 36;
 - b) okresów odroczenia i warunków nabywania uprawnień do odroczonego wynagrodzenia zmiennego;
 - c) okresów nabywania uprawnień do wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentów finansowych oraz zasad zbywania tych instrumentów.

Rozdział II. Definicje

4. Na potrzeby niniejszej Polityki poniższe określenia mają następujące znaczenie:
 - 1) **Akcje Banku** – akcje zwykłe Banku Handlowego w Warszawie S.A. dopuszczone do obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, notowane pod symbolem BHW;
 - 2) **Akcje fantomowe** – 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;
 - 3) **Bank** – Bank Handlowy w Warszawie S.A.;

- 4) **Członkowie Rady Nadzorczej lub Członkowie Rady Nadzorczej Banku** – łącznie Przewodniczący Rady Nadzorczej oraz pozostali członkowie Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.;
- 5) **Członkowie Zarządu lub Członkowie Zarządu Banku** – łącznie Prezes Zarządu oraz pozostali członkowie Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A.;
- 6) **Polityka** – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.;
- 7) **Standardy Przywództwa** – lista mierzalnych umiejętności, zdolności i wiedzy, które pracownicy powinni przejawiać, aby odnieść sukces w Banku;
- 8) **Ustawa** – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Rozdział III. Nadzór nad Polityką Wynagrodzeń

5. Za opracowanie i wdrożenie niniejszej Polityki odpowiada Zarząd Banku.
6. Polityka podlega zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku po zasięgnięciu opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń.
7. Walne Zgromadzenie przyjmuje Politykę w drodze uchwały. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż raz na cztery lata. Istotna zmiana Polityki wymaga jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.
8. Wdrożenie Polityki podlega przeglądowi dokonywanemu przez Radę Nadzorczą nie rzadziej niż raz w roku. Ocena funkcjonowania Polityki przedstawiana jest Walnemu Zgromadzeniu.
9. Wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu jest monitorowane przez Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Rozdział IV. Ogólne zasady wynagradzania

10. Polityka wspiera realizację strategii Banku, efektywne zarządzanie ryzykiem, długoterminowe interesy i stabilność Banku. Zarówno Polityka jak i stosowane w Banku praktyki w zakresie wynagrodzeń nakierowane są na realizację następujących celów:
 - a) Powiązanie praktyk, struktur oraz decyzji podejmowanych w zakresie wynagrodzeń z interesem akcjonariuszy,
 - b) Wzmocnienie kultury opartej o wysokie standardy etyczne,
 - c) Efektywne zarządzanie ryzykiem poprzez zachęcanie do ostrożnego podejmowania decyzji,
 - d) Zapewnienie zgodności z wymogami regulacyjnymi,
 - e) Pozyskanie i utrzymanie w Banku utalentowanych pracowników, którzy będą wspierać rozwój i sukces Banku.
11. Bank promuje zrozumienie wśród akcjonariuszy sposobu, w jaki program wynagradzania motywacyjnego został zaprojektowany i jest wdrażany przez Bank poprzez przedstawianie

opisu polityk dotyczących wynagradzania, procedur i praktyk w informacjach ujawnianych publicznie. W związku z tym Bank na swojej stronie internetowej publikuje niniejszą Politykę oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia wraz z datą jej przyjęcia i wynikami głosowania.

12. W ramach Polityki Bank dokonuje rozróżnienia między wynagrodzeniem stałym oraz wynagrodzeniem zmiennym. Przy dokonywaniu powyższego rozróżnienia, pod uwagę brane są zarówno świadczenia pieniężne, jak i niepieniężne.
13. Dla uniknięcia wątpliwości, świadczenia związane z pokryciem przez Bank kosztów związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych (w szczególności opłat za kształcenie), nie stanowią wynagrodzenia.
14. Przez stałe składniki wynagrodzenia rozumie się składniki, których warunki przyznania i wartość:
 - a) nie są dyskrecyjne, tj. odzwierciedlają w szczególności odpowiednie doświadczenie zawodowe oraz odpowiedzialność danej osoby określoną w opisie danego stanowiska w ramach warunków zatrudnienia oraz kształtowane są z uwzględnieniem wymagań w zakresie kompetencji, miejsca w strukturze organizacyjnej oraz roli w procesie zarządzania;
 - b) są trwale obowiązujące, tj. obowiązują przez dany okres pełnienia określonej roli lub wykonywania obowiązków organizacyjnych przez daną osobę;
 - c) nie mogą zostać ograniczone, zawieszane ani unieważnione jednostronnie przez Bank;
 - d) nie stanowią zachęty do podejmowania ryzyka;
 - e) nie zależą od wyników osiągniętych przez daną osobę.
15. Składniki wynagrodzenia, które nie spełniają wskazanych w punkcie 14 warunków uznania za wynagrodzenie stałe, uznawane są za składniki zmienne.
16. Wynagrodzenie zmienne może być przyznawane w formie pieniężnej, niepieniężnej lub w formie instrumentów finansowych oraz częściowo podlegać odroczeniu.
17. Zasady wynagradzania przyjęte w Banku zachęcają do postępowania w sposób uczciwy, bezstronny, przejrzysty i profesjonalny, z uwzględnieniem praw i interesów akcjonariuszy i klientów Banku, w krótkim, średnim i długim okresie. W związku z tym wynagrodzenia projektowane są w taki sposób, aby nie powodować konfliktu interesów lub zachęt do faworyzowania własnych interesów lub interesów Banku ze szkodą dla akcjonariuszy lub klientów.
18. Ogólne zasady wynagradzania zawarte w niniejszej Polityce są spójne z zasadami wynagradzania pracowników, którzy nie są Członkami Zarządu ani Członkami Rady Nadzorczej. W szczególności, pracownicy Banku powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację

seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Rozdział V. Zasady dla Członków Rady Nadzorczej

Stale i zmienne składniki wynagrodzenia

19. Zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej są regulowane przez uchwały podejmowane przez Walne Zgromadzenie.
20. Członkom Rady Nadzorczej mogą zostać przyznane następujące, stałe składniki wynagrodzenia:
 - a) Miesięczne wynagrodzenie dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz dla pozostałych członków Rady Nadzorczej,
 - b) Wynagrodzenie za udział w każdym z komitetów Rady Nadzorczej, jako przewodniczący lub jako członek komitetu,
 - c) zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej, w tym kosztów przejazdów i zakwaterowania.
21. W celu uniknięcia konfliktu interesów, Członkom Rady Nadzorczej nie powinno być przyznawane wynagrodzenie zmienne (powiązane z wynikami).

Plany emerytalne

22. Członkowie Rady Nadzorczej nie są uprawnieni do uczestniczenia w dodatkowych programach emerytalno-rentowych.

Inne warunki zatrudnienia

23. Członkowie Rady Nadzorczej mogą sprawować swoje funkcje na podstawie powołania przez Walne Zgromadzenie.
24. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są na wspólną kadencję wynoszącą trzy lata lub inny okres wskazany w Statucie Banku. Członek Rady Nadzorczej może zostać odwołany z pełnionej funkcji w dowolnym czasie w drodze uchwały Walnego Zgromadzenia. Ponadto mandat członka Rady Nadzorczej wygasa w innych przypadkach określonych w Kodeksie spółek handlowych i w Statucie Banku.

Rozdział VI. Zasady dla Członków Zarządu

Kluczowe zasady wynagradzania

25. Uznając, że trwały rozwój jest czynnikiem, który w największym stopniu przyczynia się do budowy wartości Banku mającej znaczenie dla akcjonariuszy, Bank jest zdania, że Członkowie Zarządu powinni być wynagradzani na podstawie swoich umiejętności, wkładu oraz efektów pracy w okresie przekraczającym jeden rok finansowy.
26. Kształtując wysokość wynagrodzenia Członków Zarządu Banku, Bank dąży do tego, aby ich poziom wynagrodzenia był wystarczający dla pozyskania, utrzymania oraz odpowiedniego motywowania osób niezbędnych dla właściwego kierowania Bankiem.
27. Filozofia wynagradzania przyjęta przez Bank zakłada również zróżnicowanie wynagrodzenia poszczególnych osób na podstawie kryteriów ilościowych lub jakościowych,

takich jak podejście do podejmowania ryzyka i zapewnienie zgodności z przepisami, w celu odzwierciedlenia ich wkładu pracy oraz w celu uzupełnienia mechanizmów skutecznej kontroli ryzyka poprzez ograniczenie motywacji do podejmowania nierozważnego ryzyka dla Banku i jego działalności oraz poprzez nagradzanie przemyślanej równowagi pomiędzy ryzykiem a stopą zwrotu.

28. Struktura wynagrodzeń Członków Zarządu wspiera długoterminową stabilność Banku i jest zgodna ze strategią, celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku, takimi jak w szczególności zrównoważony wzrost, a także służy do wyeliminowania potencjalnego negatywnego wpływu systemów wynagrodzeń na odpowiednie zarządzanie ryzykiem.
29. Członkom Zarządu może być przyznawane wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne. Struktura wynagrodzenia danego Członka Zarządu jest określana indywidualnie przez Radę Nadzorczą i zależy m.in. od stanowiska zajmowanego przez Członka Zarządu oraz zakresu odpowiedzialności i powierzonych obowiązków, doświadczenia oraz wyników danej osoby.
30. Bank stosuje odpowiednie proporcje stałej i zmiennej części wynagrodzenia, co umożliwia prowadzenie elastycznej polityki wynagradzania, w tym nieprzyznawanie wynagrodzenia zmiennego.
31. Stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia dla Członków Zarządu ustala się na maksymalnym poziomie 2:1.

Stale składniki wynagrodzenia

32. Mając na uwadze punkty 14 i 15 Polityki, w przypadku Członków Zarządu Banku do stałych składników wynagrodzenia należą w szczególności:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) świadczenia wymagane przepisami prawa,
 - c) świadczenia dodatkowe, które nie są zależne od wyników, w szczególności te, do których uprawnieni są inni pracownicy Banku,
 - d) odprawy, które nie są zależne od wyników,
 - e) świadczenia wynikające z programu emerytalnego,
 - f) świadczenia związane z pakietem relokacyjnym określone w umowie o pracę lub liście intencyjny,
 - g) odszkodowania wypłacane na podstawie umów o zakazie konkurencji.

Zmienne składniki wynagrodzenia

33. Bank promuje rozsądne i efektywne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania ryzyka, które przekracza poziom akceptowany przez Bank. W związku z tym, wynagrodzenie opierające się na wynikach nie nagradza nadmiernego ryzyka w podejmowaniu decyzji. W szczególności, wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu powinno być określone w sposób nagradzający rozsądne zarządzanie Bankiem, bazujący na wynikach i nienagradzający niewłaściwych decyzji.
34. Wynagrodzenie zmienne powinno odzwierciedlać zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki. W związku z tym są one przyznawane i wypłacane pod warunkiem, że Bank

dysponuje należytą i solidną bazą kapitałową, nie ogranicza to zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej oraz jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową Banku. W szczególności, alokowana pula na nagrody roczne dla Członków Zarządu (łącznie z pulą alokowaną na nagrody roczne dla innych pracowników) za dany rok uzależniona jest między innymi od:

- a) oceny, czy ryzyka zidentyfikowane jako istotne mają pokrycie w alokowanym kapitale wewnętrznym; ustalone na dany rok limity kapitałowe dla istotnych rodzajów ryzyka oraz jednostek organizacyjnych wykorzystywane są zgodnie z oczekiwaniami, zapewniając możliwość wzrostu biznesu; podejmowane ryzyko, określone w profilu ryzyka Banku, nie jest nadmierne w stosunku do zasobów kapitału i płynności, to znaczy jest utrzymane na poziomie określonym przez ogólny apetyt na ryzyko, a monitoring wartości progowych mierników ryzyka zdefiniowanych w ramach apetytu na ryzyko potwierdza efektywne zarządzanie ryzykiem;
 - b) skorygowanego o ryzyko wyniku finansowego Banku;
 - c) oceny, czy pula wynagrodzenia zmiennego nie stanowi zagrożenia dla płynności Banku.
35. W przypadku Członków Zarządu wynagrodzenie zmienne oznacza w szczególności roczną nagrodę uznaniową przyznawaną w drodze indywidualnej decyzji Rady Nadzorczej. Nagrody roczne mają charakter uznaniowy i mogą zostać przyznane pod warunkiem spełniania oczekiwań w zakresie Standardów Przywództwa i osiągnięcia wyznaczonych celów. Proces ustalania celów odbywa się na początku roku kalendarzowego i uwzględnia m.in. strategię biznesową przyjętą przez Bank.
36. Na potrzeby wyznaczenia poziomu wynagrodzenia zmiennego brane są pod uwagę w szczególności:
- a) wyniki Banku w obszarze odpowiedzialności danej osoby, przy czym wyniki te korygowane są o bieżące i przyszłe ryzyka lub,
 - b) efekty pracy jednostki organizacyjnej, w której dana osoba jest zatrudniona lub,
 - c) efekty pracy danej osoby, przy czym przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, w szczególności takie jak demonstrowane umiejętności oraz sposób realizacji celów mierzony stopniem spełnienia Standardów Przywództwa. W szczególności co najmniej jeden z ustalonych celów musi odnosić się do zarządzania ryzykiem.
37. Ocena przeprowadzana na potrzeby ustalenia wartości wynagrodzenia zmiennego uwzględnia bieżące i przyszłe ryzyka związane z efektami pracy.
38. Z zachowaniem zasady proporcjonalności, część wynagrodzenia zmiennego (o ile zostanie przyznane):
- a) przyznawana jest w formie akcji lub instrumentów powiązanych z wartością tych akcji, aby promować relację partnerską oraz powiązać interesy Członków Zarządu z interesami akcjonariuszy;
 - b) podlega odroczeniu.

Wynagrodzenie zmienne w formie instrumentu finansowego

39. W przypadku nagrody rocznej, której wartość przekracza poziom zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Banku, co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego powinno być przyznawane w formie instrumentów niepieniężnych, których wartość jest ściśle uzależniona od wyników finansowych Banku. Warunek ten spełniają akcje Banku lub akcje fantomowe, których wartość waha się w zależności od wartości rynkowej akcji Banku.
40. Instrumenty finansowe mogą zostać przyznane w postaci:
 - a) Nagrody krótkoterminowej, która przyznawana jest bezwarunkowo i wypłacana jest po zakończeniu okresu retencji, określonego przez Radę Nadzorczą Banku,
 - b) Nagrody długoterminowej, nabycie uprawnień do której zależy od spełnienia określonych kryteriów (o których mowa w punkcie 43), odroczonej w okresie nie krótszym niż 3 lata i wypłacanej po zakończeniu okresu retencji dla każdej transzy, określonego przez Radę Nadzorczą Banku.
41. W okresie odroczenia i okresie retencji Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do otrzymania ekwiwalentu dywidendy w przypadku, gdy dywidenda zostanie uchwalona i wypłacona posiadaczom akcji zwykłych Banku.

Odroczone wynagrodzenie zmienne

42. W przypadku nagrody rocznej, której wartość przekracza poziom zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Banku, część wynagrodzenia zmiennego, zarówno w formie gotówkowej jak i w formie instrumentu finansowego, podlega odroczeniu w okresie nie krótszym niż 3 lata i może podlegać okresowi retencji, określonemu przez Radę Nadzorczą.
43. Odroczone wynagrodzenie zmienne może podlegać korekcie o ryzyko ex-post w celu dostosowania wynagrodzenia zmiennego do dodatkowych ryzyk, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się w okresie pomiędzy warunkowym przyznaniem tego wynagrodzenia a nabyciem uprawnień do niego. W związku z tym, na mocy decyzji Rady Nadzorczej, wysokość wypłacanej odroczonej części nagrody może zostać obniżona lub całkowicie zredukowana z zastosowaniem kryteriów uprzednio określonych przez Radę Nadzorczą.
44. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy. Z uwzględnieniem warunków wskazanych w punkcie 34, gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mogą występować jedynie przy rekrutacji nowych pracowników i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.

Plany emerytalne

45. Członkowie Zarządu są uprawnieni do uczestniczenia w programie emerytalnym na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy Banku.
46. W ramach oferowanych przez Bank składników wynagrodzenia, pracownikom nie są przyznawane uznaniowe świadczenia emerytalne, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 73 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012.

Inne warunki zatrudnienia

47. Członek Zarządu może zostać zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub innego kontraktu dopuszczalnego przez przepisy prawa, na czas określony bądź nieokreślony.
48. Okres wypowiedzenia umowy ustalany jest przez Radę Nadzorczą i nie może być on krótszy niż okres wymagany przepisami prawa. Nie powinien on przekraczać 6 miesięcy. W uzasadnionych przypadkach Rada Nadzorcza może wskazać inny okres wypowiedzenia umowy. Warunki rozwiązania umowy o pracę zawartej z Członkiem Zarządu są zgodne z warunkami określonymi w Kodeksie Pracy.

Rozdział VII. Postanowienia końcowe

49. W odniesieniu do Członków Zarządu Banku oraz Członów Rady Nadzorczej Banku, wszelkie zmiany wprowadzane do dokumentów regulujących zasady wynagradzania oraz wprowadzanie w Banku wszelkich nowych regulacji dotyczących wynagrodzeń muszą być zgodne z zasadami określonymi w niniejszej Polityce.

Załącznik nr 2 do Uchwały Nr 32/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie S.A.
z dnia 4 czerwca 2020 roku

Istotne zmiany do „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” („Polityka”), wymagające przyjęcia ich przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały:

1. Zmiana organów korporacyjnych odpowiedzialnych za nadzór nad Polityką; dla uniknięcia wątpliwości:
 - a. zmiana nazwy organu korporacyjnego nie jest zmianą istotną,
 - b. przejęcie zadań Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej przez Radę Nadzorczą Banku nie jest zmianą istotną;
2. Usunięcie którejs z przesłanek uznania składnika wynagrodzenia za wynagrodzenie stałe;
3. Wprowadzenie możliwości przyznawania Członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenia zależnego od wyników, lub składników stałych innych niż wskazane w Polityce;
4. Wprowadzenie indywidualnej kadencji dla Członków Rady Nadzorczej lub zmiana okresu kadencji na inny niż wskazany w Polityce;
5. Rezygnacja z możliwości przyznania wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu;
6. Zwiększenie maksymalnego stosunku zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia dla Członków Zarządu;
7. Przyznanie wynagrodzenia zmiennego w formie instrumentu finansowego innego niż wskazane w Polityce;
8. Rezygnacja z zastosowania instrumentu finansowego jako formy wynagradzania Członków Zarządu lub zmniejszenie jego udziału w wynagrodzeniu zmiennym Członków Zarządu poniżej wartości wskazanej w Polityce;
9. Rezygnacja z lub obniżenie minimalnego wymaganego okresu odroczenia wskazanego w Polityce;
10. Rezygnacja z możliwości całkowitej redukcji lub ograniczenia wysokości wypłacanej odroczonej części wynagrodzenia zmiennego;
11. Wprowadzenie uznaniowych świadczeń emerytalnych;
12. Zmiana zakresu upoważnienia Rady Nadzorczej do wprowadzenia szczegółowych rozwiązań w zakresie wynagradzania Członków Zarządu.

*Projekt uchwały do pkt 5 ppkt 10) porządku
obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
z dnia 4 czerwca 2020 r.*

**UCHWAŁA Nr 33/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie Spółka Akcyjna
z dnia 4 czerwca 2020 r.**

**w sprawie przyjęcia zmienionej „Polityki oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w
Banku Handlowym w Warszawie S.A.”**

§ 1

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku Handlowego w Warszawie S.A. postanawia przyjąć zmienioną „Politykę oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” określoną w załączniku do niniejszej uchwały.

§ 2

Zmieniona „Polityka oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” ma zastosowanie do powoływania członków Rady Nadzorczej Banku począwszy od kolejnego Walnego Zgromadzenia Banku.

Załącznik do Uchwały Nr 33/2020
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Banku Handlowego w Warszawie S.A.
z dnia 4 czerwca 2020 roku

**POLITYKA OCENY KWALIFIKACJI CZŁONKÓW RADY NADZORCZEJ
W BANKU HANDLOWYM W WARSZAWIE S.A.**

SPIS TREŚCI

Strona

1.	Wprowadzenie	39
2.	Ogólne kryteria oceny	2
3.	Szczegółowe kryteria oceny	3
4.	Szczegółowy proces oceny oraz dokumenty i informacje wymagane w przypadku pierwszego powołania Członka Rady Nadzorczej	3
5.	Szczegółowy proces ponownej oceny oraz środki podejmowane w przypadku braku niezbędnych kwalifikacji.....	4
6.	Wejście w życie.....	5

Załączniki

Kryteria oceny	6
----------------------	---

1. WPROWADZENIE

1.1 Definicje

W niniejszej Polityce obowiązywać będą następujące definicje:

Bank oznacza Bank Handlowy w Warszawie Spółkę Akcyjną;

Członek Rady Nadzorczej oznacza zarówno kandydata na Członka Rady Nadzorczej Banku, jak i osobę już pełniącą tę funkcję;

KNF oznacza Komisję Nadzoru Finansowego;

Polityka oznacza niniejszą Politykę oceny kwalifikacji Członków Rady Nadzorczej;

Prawo Bankowe oznacza ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (tekst jednolity Dz. U. 2018.2187 z późniejszymi zmianami);

RODO oznacza Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych);

1.2 Zakres Polityki

Niniejsza Polityka stanowi politykę oceny kwalifikacji Członków Rady Nadzorczej, o których mowa w Art. 22aa ust. 1 Prawa bankowego.

1.3 Tryb przyjęcia

Niniejsza Polityka podlega przyjęciu uchwałą Walnego Zgromadzenia Banku.

1.4 Stosowanie

1.4.1 Niniejsza Polityka ma zastosowanie przy powoływaniu, odwoływaniu i ocenie Członków Rady Nadzorczej.

1.4.2 Szczegółowy tryb powołania Członków Rady Nadzorczej przez Walne Zgromadzenie Banku jest określony w Regulaminie Walnego Zgromadzenia Banku.

1.5 Ocena kwalifikacji – podstawowe zasady

1.5.1 Oceny kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej dokonuje Walne Zgromadzenie Banku. W procesie dokonywania oceny Członka Rady Nadzorczej bierze udział Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej (dalej jako „**Komitet**”) na zasadach określonych w niniejszej Polityce.

1.5.2 Z uwzględnieniem wstępnej oceny kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej i rekomendacji, o których mowa w pkt 4.2. Polityki, Walne Zgromadzenie Banku dokonuje oceny indywidualnej w odniesieniu do każdego z Członków Rady Nadzorczej oraz oceny kolegialnej dotyczącej Rady Nadzorczej jako organu Banku na podstawie kryteriów określonych w niniejszej Polityce, odnotowując fakt dokonania oceny i jej wyniki w treści podejmowanej uchwały. Walne

Zgromadzenie Banku powinno dokonać oceny kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej zanim obejmie on swoje stanowisko.

- 1.5.3 Z uwzględnieniem wstępnej oceny kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej i rekomendacji, o której mowa w pkt 5.4. Polityki, Walne Zgromadzenie Banku, z zastrzeżeniem pkt 5 Polityki, dokonuje ponownej oceny kwalifikacji Członków Rady Nadzorczej, gdy zachodzą uzasadnione wątpliwości co do posiadania przez nich odpowiednich kwalifikacji, w szczególności, gdy zachodzące zdarzenia skutkują potrzebą ponownej oceny, w celu weryfikacji dalszego posiadania kwalifikacji przez tę osobę. Ponowna ocena może ograniczać się do zbadania, czy dana osoba nadal posiada kwalifikacje w obliczu zdarzenia, które miało miejsce.
- 1.5.4 Bank niezwłocznie po powołaniu Rady Nadzorczej i po dokonaniu zmiany jej składu przekazuje KNF informacje o składzie Rady Nadzorczej i zmianie jej składu oraz wynikającą z oceny informację o spełnieniu przez Członków Rady Nadzorczej wymogów w zakresie wiedzy, umiejętności, doświadczenia, rękojmi należytego wykonywania obowiązków oraz spełnienia wymogów w zakresie ograniczeń w sprawowaniu przez Członka Rady Nadzorczej funkcji w organach innych podmiotów.
- 1.5.5 Dokumentację na potrzeby dokonania oceny przeprowadzonej przez Walne Zgromadzenie Banku gromadzi i przechowuje Biuro Organizacyjne na zasadach i w sposób zgodny z wymaganiami RODO. Dane osobowe przechowywane są nie dłużej niż przez okres 25 lat.

2. OGÓLNE KRYTERIA OCENY

- 2.1 Walne Zgromadzenie Banku dokonuje oceny kwalifikacji Członków Rady Nadzorczej z uwzględnieniem charakteru, skali i stopnia złożoności działalności Banku oraz biorąc pod uwagę dokonaną przez Komitet wstępną ocenę kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej oraz rekomendację co do jego wyboru.
- 2.2 Ocena kwalifikacji Członków Rady Nadzorczej obejmuje:
 - a) ustalenie, czy osoba oceniana posiada wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do funkcji, którą ma pełnić w Banku oraz związanych z tą funkcją obowiązków;
 - b) ustalenie, czy oceniana osoba daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków związanych z funkcją, którą ma pełnić w Banku. Rękojmia należytego wykonywania obowiązków, odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny.
- 2.3 Jeśli w niniejszej Polityce mowa jest o „kwalifikacjach” należy przez to rozumieć wiedzę, umiejętności, doświadczenie a także przymiot rękojmi należytego wykonywania obowiązków.
- 2.4 Poziom i charakter doświadczenia wymaganego od poszczególnych Członków Rady Nadzorczej może być zróżnicowany.
- 2.5 Członkowie Rady Nadzorczej powinni w każdym przypadku dawać rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.
- 2.6 W przypadku powzięcia przez Bank informacji o istotnych okolicznościach podających w wątpliwość wiedzę, umiejętności, doświadczenie lub przymiot posiadania rękojmi należytego

wykonywania powierzonych obowiązków przez Członka Rady Nadzorczej, należy dokonać oceny przyszłego lub potencjalnego wpływu tych okoliczności na kwalifikacje tej osoby. W ocenie, o której mowa w zdaniu poprzednim, należy uwzględnić wszystkie istotne dla niej okoliczności znane w chwili jej przeprowadzania, niezależnie od miejsca oraz czasu ich zaistnienia.

- 2.7 Podczas oceny Członków Rady Nadzorczej, Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy te osoby indywidualnie posiadają kwalifikacje. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy Rada Nadzorcza posiada kwalifikacje jako całość przy powoływaniu nowego Członka Rady Nadzorczej.
- 2.8 Członkowie Rady Nadzorczej powinni być zdolni do przeznaczenia wystarczającej ilości czasu i wysiłku w celu skutecznego wypełniania swoich obowiązków.
- 2.9 Członkowie Rady Nadzorczej mogą pełnić jednocześnie ograniczoną liczbę funkcji na zasadach określonych w Prawie Bankowym i prowadzić inną czasochłonną działalność zawodową tylko w ograniczonym zakresie.
- 2.10 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.

3. SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA OCENY

Opis szczegółowych kryteriów oceny Członków Rady Nadzorczej znajduje się w Załączniku 1 do niniejszej Procedury.

4. SZCZEGÓŁOWY PROCES OCENY ORAZ DOKUMENTY I INFORMACJE WYMAGANE W PRZYPADKU PIERWSZEGO POWOŁANIA CZŁONKA RADY NADZORCZEJ

- 4.1 W przypadku pierwszego powołania do Rady Nadzorczej, kandydat osobiście lub za pośrednictwem akcjonariusza zgłaszającego kandydata, powinien przedłożyć Komitetowi, informacje i dokumenty niezbędne do przeprowadzenia oceny kandydata na podstawie kryteriów zawartych w niniejszej Polityce, z listy poniżej:
 - a) dokumenty lub oświadczenia dotyczące:
 - i) imienia/imion i nazwiska, obywatelstwa,
 - ii) zmiany imienia/imion, nazwiska lub obywatelstwa,
 - iii) sytuacji materialnej i stanu majątku;
 - b) informacje niezbędne do oceny kwalifikacji kandydata, dotyczące:

- i) adresu zamieszkania lub pobytu,
- ii) wykształcenia, zawodu, umiejętności i doświadczenia zawodowego, w tym dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, ukończonych szkoleń zawodowych, miejsca i stanowiska pracy, funkcji pełnionych w organach podmiotów sektora finansowego,
- iii) postępowań karnych i postępowań w sprawach o przestępstwa skarbowe prowadzonych przeciwko kandydatowi,
- iv) nałożonych sankcji administracyjnych,
- v) sankcji administracyjnych nałożonych na inne podmioty w związku z zakresem odpowiedzialności kandydata,
- vi) postępowań sądowych, które mogą mieć negatywny wpływ na reputację kandydata, oraz postępowań administracyjnych, dyscyplinarnych lub egzekucyjnych, w których występował lub występuje jako strona,
- vii) znajomości języka polskiego oraz języków obcych,
- viii) sposobu działania w życiu, środowisku i kontaktach zawodowych oraz sposobu zachowania się wobec osób pokrzywdzonych przez jego działania.

Wzory dokumentów umożliwiających przedłożenie Bankowi powyższych informacji i oświadczeń, w celu dokonania oceny indywidualnej Członka Rady Nadzorczej oraz oceny kolegialnej dotyczącej Rady Nadzorczej, jako organu Banku będą określone przez Dyrektora Biura Organizacyjnego w porozumieniu z Przewodniczącym Rady Nadzorczej oraz we współpracy z Pionem Prawnym, Departamentem Zgodności i Biurem Ochrony Danych. Bank może domagać się przedłożenia również innych informacji, oświadczeń i dokumentów.

- 4.2 Komitet dokonuje weryfikacji pozyskanych dokumentów i informacji określonych w pkt 4.1 Polityki i na ich podstawie dokonuje wstępnej oceny indywidualnej Członka Rady Nadzorczej oraz oceny kolegialnej dotyczącej Rady Nadzorczej jako organu Banku oraz przygotowuje rekomendację co do wyboru kandydata. Przewodniczący Komitetu lub inna wyznaczona osoba, przekazuje Walnemu Zgromadzeniu Banku dokonaną przez Komitet wstępną ocenę kwalifikacji wraz z rekomendacją co do wyboru kandydata, w celu dokonania przez Walne Zgromadzenie Banku oceny kwalifikacji.
- 4.3 Wraz z przekazaniem informacji o sobie, członek Rady Nadzorczej poproszony zostanie o złożenie Bankowi pisemnej zgody na przetwarzanie przez Bank oraz podmioty uczestniczące w procesie oceny jego danych osobowych („Zgoda”), w tym, danych osobowych szczególnych kategorii wchodzących w zakres informacji przekazanych dla celów prowadzenia procesu doboru i oceny zgodnie z niniejszą Polityką stosownie do przepisów RODO, w zakresie, w jakim podstawa prawna do przetwarzania takich danych nie wynika z przepisów prawa lub dotyczy przekazywania danych do podmiotów z grupy Citi. . Szczegółowe informacje o sposobie i zakresie przetwarzania danych osobowych Członka Rady Nadzorczej wraz z klauzulą Zgody na ich przetwarzanie, będą przekazywane przez Bank kandydatom w odrębnej informacji o przetwarzaniu danych osobowych. Nieprzekazanie odpowiednich danych Bankowi może stanowić przeszkodę do dokonania oceny kandydata, a w konsekwencji do powołania lub pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej Banku.

5. SZCZEGÓŁOWY PROCES PONOWNEJ OCENY ORAZ ŚRODKI PODEJMOWANE W PRZYPADKU BRAKU NIEZBĘDNYCH KWALIFIKACJI

- 5.1 Walne Zgromadzenie dokonuje ponownej oceny indywidualnej Członka Rady Nadzorczej w przypadku:
- a) planowanego powołania Członka Rady Nadzorczej na okres kolejnej kadencji;
 - b) powzięcia informacji poddających w wątpliwość posiadanie przez Członka Rady Nadzorczej kwalifikacji niezbędnych do dalszego pełnienia swojej funkcji, o których mowa w niniejszej Polityce,
- 5.2 Ponowna ocena indywidualna Członka Rady Nadzorczej obejmuje:
- a) ustalenie, czy osoba oceniana w dalszym ciągu posiada wiedzę, umiejętności i doświadczenie odpowiednie do pełnionej przez nią funkcji oraz powierzonych jej obowiązków; oraz
 - b) ustalenie, czy zaistniały zdarzenia związane z ocenianą osobą mające istotny wpływ na dawanie rękojmi należytego wykonywania obowiązków przez tę osobę.
- 5.3 Członek Rady Nadzorczej niezwłocznie zawiadamia Komitet o wszelkich istotnych zmianach mogących mieć wpływ na posiadanie przez tego Członka Rady Nadzorczej kwalifikacji niezbędnych do pełnienia przez niego swojej funkcji, o których mowa w niniejszej Polityce. Dyrektor Biura Organizacyjnego zobowiązany jest do zebrania od każdego Członka Rady Nadzorczej, raz do roku, informacji o ewentualnych zmianach w zakresie oświadczeń, informacji i dokumentów złożonych przy powołaniu na funkcję Członka Rady Nadzorczej i przekazania ich Komitetowi. Wzory dokumentów umożliwiających przedłożenie Bankowi zmienionych informacji i oświadczeń będą określane przez Dyrektora Biura Organizacyjnego w porozumieniu

z Przewodniczącym Rady Nadzorczej oraz we współpracy z Pionem Prawnym, Departamentem Zgodności i Biurem Ochrony Danych. W przypadku braku zmian, Członek Rady Nadzorczej składa oświadczenie, że oświadczenia, informacje i dokumenty będące w posiadaniu Banku są aktualne. Oświadczenie może być złożone poprzez pocztę elektroniczną. Komitet weryfikuje pozyskane informacje oraz dokonuje rocznej oceny kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej w zakresie określonym w pkt 5.2 Polityki. W takim samym zakresie Komitet weryfikuje informacje, o których mowa w pkt 5.1 b) Polityki.

5.4 Jeżeli wstępna ocena kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej dokonana przez Komitet jest negatywna, Komitet przekazuje tą ocenę Walnemu Zgromadzeniu Banku wraz z rekomendacją podjęcia działań zmierzających do jego odwołania lub odpowiednio indywidualnego przeszkolenia Członka Rady Nadzorczej lub przeszkolenia całej Rady Nadzorczej Banku w celu zapewnienia, że indywidualne i zbiorowe kwalifikacje i doświadczenie Rady Nadzorczej Banku są wystarczające. Najbliższe Walne Zgromadzenie Banku dokonuje oceny i podejmuje decyzję w tym zakresie.

5.5 W przypadku określonym w pkt 5.1.a) Polityki, Dyrektor Biura Organizacyjnego zobowiązany jest do odebrania od Członka Rady Nadzorczej oświadczenia o ewentualnych zmianach w zakresie oświadczeń, informacji i dokumentów zebranych przez Bank przy pierwszym powołaniu. Wzory dokumentów umożliwiających przedłożenie Bankowi zmienionych informacji i oświadczeń będą określane przez Dyrektora Biura Organizacyjnego w porozumieniu z Przewodniczącym Rady Nadzorczej oraz we współpracy z Pionem Prawnym, Departamentem Zgodności i Biurem Ochrony Danych. W przypadku braku zmian, Członek Rady Nadzorczej składa oświadczenie, że oświadczenia, informacje i dokumenty będące w posiadaniu Banku są aktualne. Dyrektor Biura Organizacyjnego przekazuje zebrane oświadczenia, informacje i dokumenty Komitetowi. Komitet weryfikuje pozyskane informacje oraz dokonuje wstępnej oceny kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej i przekazuje tą ocenę wraz z rekomendacją co do jego ponownego powołania Walnemu Zgromadzeniu Banku. W tym przypadku postanowienia pkt 4.2 stosuje się odpowiednio.

6. WEJŚCIE W ŻYCIE

Niniejsza Polityka podlega przyjęciu w trybie przewidzianym w pkt 1.3 powyżej i wchodzi w życie z chwilą jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie Banku.

ZAŁĄCZNIK 1
KRYTERIA OCENY

1. KRYTERIA DOTYCZĄCE REPUTACJI, UCZCIWOŚCI I RZETELNOŚCI ORAZ ZDOLNOŚCI DO PROWADZENIA SPRAW BANKU W SPOSÓB OSTROŻNY I STABILNY (RĘKOJMIA NALEŻYTEGO WYKONYWANIA OBOWIĄZKÓW)

1.1 Zgodnie z art. 22aa ust. 1 Prawa Bankowego członkowie rady nadzorczej banku powinni dawać rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków. Rękojmia, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, odnosi się w szczególności do reputacji, uczciwości i rzetelności danej osoby oraz zdolności do prowadzenia spraw banku w sposób ostrożny i stabilny.

1.2 Członek Rady Nadzorczej powinien zostać uznany za dającego rękojmię należytego wykonywania obowiązków, jeżeli brak jest dowodów, które mogłyby świadczyć o tym, że jest inaczej, i nie ma powodów, aby żywić uzasadnione wątpliwości co do jego reputacji, uczciwości i rzetelności oraz zdolności do prowadzenia spraw Banku w sposób ostrożny i stabilny. Członek Rady Nadzorczej nie powinien zostać uznany za dającego rękojmię należytego wykonywania obowiązków, jeżeli jego postępowanie w życiu osobistym lub zawodowym daje podstawy do istotnych obaw dotyczących jego zdolności do zapewnienia prawidłowego i ostrożnego nadzoru nad zarządzania Bankiem.

1.3 Należy uwzględnić wszelkie informacje dotyczące:

- a) postępowań karnych i postępowań w sprawach o przestępstwa skarbowe prowadzonych przeciwko Członkowi Rady Nadzorczej,
- b) nałożonych sankcji administracyjnych,
- c) sankcji administracyjnych nałożonych na inne podmioty w związku z zakresem odpowiedzialności Członka Rady Nadzorczej,
- d) postępowań sądowych, które mogą mieć negatywny wpływ na reputację Członka Rady Nadzorczej, oraz postępowań administracyjnych, dyscyplinarnych lub egzekucyjnych, w których występował lub występuje jako strona.

Należy uwzględnić okoliczności, w tym łagodzące, oraz wagę ewentualnego przestępstwa lub działania administracyjnego lub nadzorczego, okres, jaki upłynął, i postępowanie danego Członka Rady Nadzorczej od chwili popełnienia przestępstwa, jak też znaczenie przestępstwa lub działania administracyjnego lub nadzorczego dla proponowanej roli.

1.4 Należy uwzględnić łączne skutki drobniejszych incydentów, które z osobna nie mają wpływu na reputację Członka Rady Nadzorczej, ale łącznie mogą wywierać istotny wpływ.

1.5 Należy zwrócić uwagę na następujące czynniki dotyczące właściwości postępowania Członka Rady Nadzorczej w kontaktach gospodarczych z przeszłości:

- a) wszelkie dowody świadczące o braku przejrzystości działań Członka Rady Nadzorczej, jego otwartości i gotowości do współpracy w kontaktach z organami nadzorczymi lub regulacyjnymi;

- b) odmowę jakiegokolwiek rejestracji o charakterze gospodarczym, zwolnienia, członkostwa lub licencji na prowadzenie działalności lub podmiotu bądź wykonywanie zawodu; odwołanie, cofnięcie lub odebranie takiej rejestracji, zezwolenia, członkostwa lub licencji; lub też wydalenie przez organ regulacyjny lub organ administracji publicznej;
 - c) powody ewentualnego wypowiedzenia stosunku pracy lub odwołania ze stanowiska wymagającego zaufania lub związanego ze stosunkiem powiernictwa bądź podobnej sytuacji lub też skłonienia Członka Rady Nadzorczej do rezygnacji z takiego stanowiska; oraz
 - d) zakaz pełnienia funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwie wydany przez właściwy organ.
- 1.6 Należy wziąć pod uwagę sposób działania w życiu, środowisku i kontaktach zawodowych oraz sposób zachowania się wobec osób pokrzywdzonych przez jego działania.

2. KRYTERIA DOTYCZĄCE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I DOŚWIADCZENIA

- 2.1 Zgodnie z art. 22aa ust. 1 Prawa Bankowego członkowie rady nadzorczej banku powinni mieć wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków.
- 2.2 Należy uwzględnić wszelkie informacje dotyczące wykształcenia, zawodu, umiejętności i doświadczenia zawodowego, w tym dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, ukończonych szkoleń zawodowych, miejsca i stanowiska pracy oraz funkcji pełnionych w organach podmiotów sektora finansowego.
- 2.3 Przy ocenie doświadczenia Członka Rady Nadzorczej należy uwzględnić zarówno doświadczenie teoretyczne nabyte dzięki wykształceniu i szkoleniu, jak i doświadczenie praktyczne zdobyte w poprzednich miejscach zatrudnienia. Należy wziąć pod uwagę umiejętności i wiedzę nabyte oraz wykazywane w postępowaniu zawodowym Członka Rady Nadzorczej.
- 2.4 W odniesieniu do oceny doświadczenia teoretycznego Członka Rady Nadzorczej szczególną uwagę należy zwrócić na poziom i profil wykształcenia oraz na to, czy ma ono związek z bankowością i usługami finansowymi lub innymi stosownymi obszarami. Ogólnie można uznać, że wykształcenie w dziedzinie bankowości i finansów, ekonomii, prawa, administracji, regulacji finansowych oraz metod ilościowych ma związek z bankowością i usługami finansowymi.
- 2.5 Ocenia nie powinna ograniczać się do informacji na temat poziomu wykształcenia Członka Rady Nadzorczej bądź dowodu na przepracowanie pewnego okresu w banku, innej instytucji finansowej lub w innym podmiocie. Należy przeprowadzić głębszą analizę doświadczenia praktycznego Członka Rady Nadzorczej, gdyż wiedza i umiejętności nabyte w poprzednich miejscach zatrudnienia zależą od charakteru, skali oraz stopnia złożoności działalności, jak też funkcji pełnionej w związku z nią.
- 2.6 Podczas oceny wiedzy, umiejętności i doświadczenia Członka Rady Nadzorczej szczególną uwagę należy zwrócić na doświadczenie teoretyczne i praktyczne związane z:
- a) rynkami finansowymi;
 - b) ramami i wymogami regulacyjnymi;

- c) planowaniem strategicznym oraz zrozumieniem strategii biznesowej lub planu biznesowego banku i ich realizacją;
 - d) zarządzaniem ryzykiem (identyfikacją, oceną, monitorowaniem, kontrolą i minimalizacją głównych rodzajów ryzyka w działalności banku, w tym obowiązkami członka rady nadzorczej);
 - e) oceną skuteczności rozwiązań przyjętych w banku, ustanowieniem skutecznego zarządzania, nadzoru i mechanizmów kontrolnych; oraz
 - f) interpretacją informacji finansowych banku, identyfikacją najważniejszych zagadnień w oparciu o te informacje oraz wdrożeniem odpowiednich mechanizmów kontrolnych i środków.
- 2.7 Członek Rady Nadzorczej powinien być w stanie w konstruktywny sposób kwestionować podejmowane decyzje oraz sprawować skuteczny nadzór nad Zarządem. Doświadczenie to może zostać uzyskane na stanowiskach akademickich, administracyjnych lub innych oraz poprzez zarządzanie instytucjami finansowymi bądź innymi podmiotami oraz nadzór lub kontrolę nad nimi. Członkowie Rady Nadzorczej powinni być w stanie wykazać, że posiadają lub będą zdolni nabyć wiedzę specjalistyczną niezbędną do wystarczającego zrozumienia działalności banku oraz związanego z nią ryzyka.

3. KRYTERIA DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA

- 3.1 Podczas oceny kwalifikacji Członka Rady Nadzorczej należy również ocenić inne kryteria istotne dla funkcjonowania Rady Nadzorczej, w tym potencjalne konflikty interesów, zdolność przeznaczenia wystarczającej ilości czasu, ogólny skład Rady Nadzorczej, wymaganą zbiorową wiedzę (w tym, fachową) oraz zdolność Członków Rady Nadzorczej do wykonywania swoich obowiązków w niezależny sposób bez niepożądanych wpływów ze strony innych osób.
- 3.2 Przy ocenie niezależności Członka Rady Nadzorczej należy uwzględnić następujące czynniki:
- a) stanowiska zajmowane w przeszłości i obecnie w bankach, w innych instytucjach finansowych lub w innych podmiotach;
 - b) osobiste, zawodowe lub inne gospodarcze związki z członkami rad nadzorczych w spółce dominującej i jednostkach zależnych Banku; oraz
 - c) osobiste, zawodowe lub inne gospodarcze związki z akcjonariuszami posiadającymi pakiet kontrolny w Banku, z jego podmiotem dominującym lub podmiotami zależnymi.
- 3.3 Rada Nadzorcza jako organ musi zbiorowo posiadać wystarczające doświadczenie praktyczne związane z bankami.