

SPRAWOZDANIE

z działalności Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za 2025 r.

1. Skład Rady Nadzorczej

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

Pan Sławomir S. Sikora	Przewodniczący	cały okres sprawozdawczy
Pan Ignacio Gutierrez-Orrantia	Wiceprzewodniczący	cały okres sprawozdawczy
Pani Natalia Bożek	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Fabio Lisanti	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pan Andras Reiniger	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy
Pani Barbara Smalska	Członek Rady	cały okres sprawozdawczy

1.2. Niezależni Członkowie Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza oceniła, iż niezależnymi członkami Rady Nadzorczej, spełniającymi kryteria niezależności określone w: (i) art. 129 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, (ii) § 14 ust. 4 Statutu Banku Handlowego w Warszawie S.A. są:

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

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

1.3. Ocena składu Rady Nadzorczej odpowiedniości i niezależności

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

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

1.4. Samoocena skuteczności działania oraz adekwatności regulacji dot. funkcjonowania Rady Nadzorczej w 2025 r.

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

po

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

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

Rada Nadzorcza stwierdza, co następuje:

- 1) Regulacje mają charakter kompleksowy i umożliwiają Radzie Nadzorczej jej efektywne i skuteczne działanie, co w ocenie Rady Nadzorczej świadczy o ich adekwatności. W szczególności, w okresie objętym oceną, Rada Nadzorcza wykonywała zadania określone w Regulaminie Rady Nadzorczej, co znajduje odzwierciedlenie w podjętych uchwałach i protokołach;
- 2) Regulacje zapewniają właściwe funkcjonowanie Rady Nadzorczej, która jest zorganizowana w sposób przejrzysty i dobrze ustrukturyzowany, uwzględniający wielkość i profil ryzyka oraz charakter i skalę działalności Banku, a także zapewniający nadzór nad osiąganiem wyznaczonych celów prowadzonej działalności i właściwe reagowanie na zmieniające się warunki zewnętrzne w tym zdarzenia nagłe i nieoczekiwane. Regulacje zapewniają efektywny przepływ i ochronę informacji, a poprzez to przyczyniają się do skutecznej realizacji przez Radę Nadzorczą jej zadań;
- 3) Rada Nadzorcza zapewnia skuteczny nadzór, w tym poprzez swoje komitety, nad wszystkimi obszarami działalności Banku, w tym systemem zarządzania ryzykiem i systemem kontroli wewnętrznej;
- 4) przyjęte w Regulacjach rozwiązania zapewniają odpowiedni skład osobowy Rady Nadzorczej, zgodny z przyjętymi kryteriami zapewniającymi różnorodność w organach Banku. Obecnie Rada Nadzorcza składa się z 8 członków, co jest wielkością odpowiednią z punktu widzenia rozmiaru, organizacji wewnętrznej (struktura organizacyjna) oraz charakteru, zakresu i złożoności prowadzonej działalności oraz zadań, przed którymi stoi Rada Nadzorcza. W Radzie Nadzorczej zasiadają 3 kobiety i 5 mężczyzn, co oznacza dostateczną reprezentację obu płci w Radzie Nadzorczej Banku;
- 5) przyjęte w Regulacjach rozwiązania dają gwarancję spełniania przez członków Rady Nadzorczej kryterium odpowiedniości. W szczególności, zapewniają właściwy dobór (wyłanianych spośród wystarczająco szerokiej grupy potencjalnych kandydatów) członków Rady Nadzorczej pod względem kompetencji, umiejętności i doświadczenia, a także norm i standardów etycznych postępowania, z uwzględnieniem strategii różnorodności zgodnie z „Polityką oceny kwalifikacji członków Rady Nadzorczej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” wraz z zawartymi w niej zasadami różnorodności członków Rady Nadzorczej;
- 6) członkowie Rady Nadzorczej podlegają ocenie zgodnie z ww. Polityką i w ramach tych ocen uznani zostali przez Walne Zgromadzenie Banku za osoby odpowiednie do sprawowania funkcji w Radzie Nadzorczej Banku;
- 7) w roku 2025 Rada Nadzorcza jako całość i wszyscy członkowie Rady Nadzorczej z osobna wykonywali swoje obowiązki aktywnie, z należytą starannością i zaangażowaniem. Kierowali się w swoim postępowaniu, w tym również w podejmowaniu decyzji, niezależnością własnych opinii i osądów, działaniem w interesie Banku. Członkowie Rady Nadzorczej mieli możliwość prowadzenia otwartej dyskusji, w ramach której mogli wypowiadać się w sposób konstruktywnie kwestionujący przyjęte w Banku rozwiązania i decyzje. Regulacje gwarantują także członkom Rady Nadzorczej odpowiednią ilość czasu na przygotowanie się do posiedzeń;
- 8) przyjęte zasady dotyczące zarządzania konfliktami interesów w szczególności zapewniają, iż zasoby czasowe do dyspozycji w związku z wykonywaniem funkcji są proporcjonalne do zakresu zadań i obowiązków związanych z pełnioną funkcją. Członkowie Rady Nadzorczej, poświęcają odpowiednią ilość czasu na sprawy Banku, a

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

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

- 1.5. Ocena sposobu sporządzania lub przekazywania Radzie Nadzorczej przez Zarząd informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień zażądanych w trybie określonym w art. 382 § 4 ustawy z dnia 15 września 2000 r. kodeks spółek handlowych (dalej: KSH):

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

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

- 1.6. Informacja o łącznym wynagrodzeniu należnym od Banku z tytułu wszystkich badań zleconych przez Radę Nadzorczą w 2025 r. w trybie określonym w art. 382(1) KSH:

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

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

- 1.7. Ocena realizacji przez Zarząd obowiązku informowania Rady Nadzorczej o aktualnej sytuacji spółki w trybie określonym w art. 380 (1) KSH:

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

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

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

1.8.1. Komitet ds. Audytu

Pani Barbara Smalska	Przewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Natalia Bożek	Wiceprzewodnicząca Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

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

- 1) Panią Barbarę Smalską ze względu na: posiadane doświadczenie zawodowe; Pani Smalska pełniła funkcję Wiceprezesa Zarządu Alior Bank S.A., szereg funkcji kierowniczych w ramach grupy PZU, zasiadała również w radach nadzorczych towarzystw ubezpieczeniowych;
- 2) Panią Natalię Bożek ze względu na: (i) wykształcenie - posiada dyplom magistra ekonomii Prywatnej Wyższej Szkoły Biznesu i Administracji w Warszawie; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe: Pani Natalia Bożek pełni obecnie funkcję Dyrektora Finansowego (CFO) i Dyrektora Wykonawczego w Citibank Europe plc, wcześniej pełniła funkcję Wiceprezesa Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. odpowiedzialnego za obszar finansów;
- 3) Panią Annę Rulkiewicz ze względu na: (i) wykształcenie – ukończyła Stanford Executive Program na Stanford University Graduate School of Business; (ii) posiadane doświadczenie zawodowe: Pani Anna Rulkiewicz pełni funkcję Prezesa Zarządu Lux Med sp. z o.o. zasiada również w radach nadzorczych spółek zależnych od Lux Med sp. z o.o.

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

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

1.8.2. Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń

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

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

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

1.8.3. Komitet ds. Strategii i Zarządzania

Pan Sławomir S. Sikora	Przewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Marek Kapuściński	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Fabio Lisanti	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Natalia Bożek	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Andras Reiniger	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Anna Rulkiewicz	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pani Barbara Smalska	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

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

1.8.4. Komitet ds. Ryzyka i Kapitału

Pan Marek Kapuściński	Przewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Andras Reiniger	Wiceprzewodniczący Komitetu	cały okres sprawozdawczy
Pan Barbara Smalska	Członek Komitetu	cały okres sprawozdawczy

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

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

2. OCENA WYNIKÓW FINANSOWYCH I OGÓLNEJ SYTUACJI SPÓŁKI

Rok 2025 w Polsce był kolejnym rokiem powrotu wzrostu gospodarczego, PKB wzrósł o 3,6% w minionym roku wobec 3,0% w 2024 roku. Konsumpcja prywatna wzrosła o 3,7% r./r. wobec wzrostu 2,9% r./r. w 2024 roku, natomiast nakłady na środki trwałe wzrosły o 4,2% r./r. wobec spadku o 0,9% r./r. wcześniej. Z kolei na świecie i w Polsce obserwowane było obniżenie presji inflacyjnej, co pozwoliło głównym bankom centralnym na łagodzenie polityki pieniężnej. W maju 2025 roku Rada Polityki Pieniężnej zdecydowała się na pierwszą obniżkę stóp procentowych o 50 p.b. po ponad półrocznej przerwie. W konsekwencji stopa referencyjna została obniżona o 175 p.b. i pod koniec 2025 roku wyniosła 4,00%. Z kolei Europejski Bank Centralny obniżył stopę depozytową z 3% z początku 2025 roku do 2%.

Pomimo spadku stóp procentowych, sektor bankowy wypracował w 2025 roku zysk netto na poziomie niemal 49,0 mld zł, co stanowi wzrost o 22% r./r. Głównym motorem wzrostu pozostawał wynik odsetkowy, który urósł o 3% r./r., który był napędzany rosnącymi wolumenami kredytowymi oraz spadającymi kosztami odsetkowymi. Jednocześnie w 2025 roku spadły koszty rezerw na sprawy sądowe i ugody związane z kredytami hipotecznymi w walutach obcych, w efekcie łączne koszty ryzyka spadły o 21% r./r. Z drugiej strony, sektor zmagał się z presją ze strony wyższych kosztów pracowniczych i kosztów regulacyjnych (w tym przede wszystkim wyższej składki na Bankowy Fundusz Gwarancyjny) to przyczyniło się do wzrostu kosztów operacyjnych o 8% r./r.

Rok 2025 był dla Banku kluczowy w kontekście zmiany modelu biznesowego. W dniu 27 maja 2025 roku Bank podpisał umowę dotyczącą podziału przez wyodrębnienie działalności detalicznej na rzecz VeloBanku. W efekcie zawarcia umowy, Bank dokonał przeklasyfikowania działalności detalicznej jako przeznaczonej do zbycia zgodnie ze standardem rachunkowym MSSF5. Poniższy opis wyników finansowych przedstawia działalność kontynuowaną na którą składa się głównie segment Bankowości Instytucjonalnej, stanowiący średnio ponad 70% przychodów Banku.

Zysk netto Banku wyniósł 1 miliard 667 milionów zł w 2025 roku.

Przychody operacyjne Banku wyniosły w 2025 roku 3 miliardy 86 milionów zł i były o 6% niższe w porównaniu do 2024 roku ze względu na spadające stopy procentowe przez cały 2025 rok co przełożyło się na niższy wynik odsetkowy. Wynik odsetkowy Banku stanowi 68% przychodów operacyjnych. Z drugiej strony wynik prowizyjny urósł o 7% r./r. do poziomu 431 milionów złotych, ze względu na wyższe przychody z działalności związanej z rynkami kapitałowymi, na które przełożyła się zwiększona aktywność klientów, w tym transakcja IPO. Jednocześnie wzrost zanotowały przychody z tytułu obsługi handlu dzięki wyższej średniej wartości tego portfela o 36% r./r.

W 2025 roku koszty działania i ogólnego zarządu wraz z amortyzacją wyniosły 783 miliony i były na niemal podobnym poziomie w stosunku do 2024 roku. Pomimo że średnia inflacja CPI w Polsce urosła o 3,6% r./r. to koszty Banku pozostawały pod kontrolą.

W 2025 roku wynik z tytułu oczekiwanych strat kredytowych ukształtował się na poziomie 25,9 milionów zł (negatywny wpływ na rachunek wyników) wobec 18,9 milionów zł (negatywny wpływ) w 2024 roku z powodu wyższego wolumenu kredytów w obszarze Bankowości Instytucjonalnej.

Wolumen kredytów Banku w obszarze Bankowości Instytucjonalnej w 2025 roku wzrósł o 22% r./r. do najwyższego poziomu w historii Banku w tym obszarze, podczas gdy sektor bankowy urosł o 7% r./r. w analogicznym okresie porównawczym. Największe zapotrzebowanie na finansowanie Bank obserwował ze strony Klientów Korporacyjnych oraz Klientów Globalnych z zauważalnym odbiciem wśród kredytów inwestycyjnych.

W Bankowości Detalicznej, Bank skupił się na strategicznym segmencie Wealth Management. Liczba klientów w strategicznym segmencie Citigold Private Client urosła o 13% r./r., z kolei średni poziom Total Relationship Balance (suma depozytów i jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych) wzrósł o 9% r./r.

Współczynniki kapitałowe Banku utrzymują się na poziomach znacznie powyżej wymogów regulacyjnych: łączny współczynnik kapitałowy (TCR) oraz TLAC TREA wynoszą odpowiednio 22,0% i 25,4%. Zdaniem Rady Nadzorczej, utrzymywany przez Bank poziom kapitałów jest wystarczający do zachowania bezpieczeństwa finansowego instytucji, zgromadzonych w niej depozytów, a także zapewniający możliwości rozwoju Banku.

Najpoważniejszym czynnikiem ryzyka w 2025 roku pozostanie obarczenie podwyższonym poziomem niepewności, przy czym kluczowym czynnikiem ryzyka w perspektywie najbliższych kwartałów będzie sytuacja geopolityczna. Eskalacja napięć na Bliskim Wschodzie, w połączeniu z trwającą interwencją militarną Stanów Zjednoczonych w regionie doprowadziła do wzrostu cen surowców energetycznych, w szczególności ropy naftowej i gazu, a w przyszłości może skutkować podwyższoną zmiennością ich notowań. Wyższe ceny surowców mogą prowadzić do wzrostu kosztów produkcji oraz wpływać negatywnie na konkurencyjność firm. Z drugiej strony, pomimo że perspektywy wzrostu gospodarczego w strefie euro pozostają umiarkowane, oczekiwane stopniowe ożywienie w Niemczech, będących największym partnerem handlowym Polski, może wspierać poprawę koniunktury w polskim przemyśle, w szczególności w sektorach eksportowych.

Bank również monitoruje zmiany otoczenia prawnego wynikające z orzecznictwa sądowego, które dotyczy m.in. roszczeń wynikających z sankcji kredytu darmowego związanej z kredytami konsumenckimi, zwiększonymi obciążeniami dla sektora bankowego w tym m.in. podwyższoną stopą podatku dochodowego oraz wpływem sztucznej inteligencji (AI) na perspektywę rozwoju banków w Polsce.

W związku z powyższym Rada Nadzorcza będzie nadal ściśle współpracować z Zarządem w celu badania wpływu wspomnianych czynników ryzyka na sytuację Banku.

Biorąc pod uwagę osiągnięte wyniki finansowe, profil biznesowy Banku oraz stabilne wskaźniki kapitałowe i płynnościowe, a także konsekwentną i spójną strategię Banku, Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia działalność Banku w 2025 roku. Jednocześnie Rada Nadzorcza wyraża przekonanie, że podjęte i planowane działania przyczynią się do wzrostu wartości Banku dla Akcjonariuszy poprzez osiąganie optymalnych wyników finansowych i umacniania pozycji rynkowej Banku, pomimo wymagającego otoczenia rynkowego.

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

3.1. Obszar odpowiedzialności społecznej Banku

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

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

Fundacja Citi Handlowy im. L. Kronenberga realizuje swoje cele poprzez prowadzenie własnych inicjatyw oraz wspiera merytorycznie projekty finansowane przez Citi Foundation. Spośród inicjatyw własnych podejmowanych przez Fundację zrealizowanych w 2025 roku warto szczególnie zwrócić uwagę na:

Wsparcie dla Ukrainy

W 2025 roku program Wsparcia Ukrainy kontynuował podejmowanie działań zmierzających do integrowania społeczności ukraińskiej, w szczególności osób poszkodowanych przez kryzys migracyjny, z polskim społeczeństwem. Zrealizowane zostały także projekty zmierzające do aktywizacji zawodowej osób z Ukrainy. Program obejmuje pełne spektrum działań Fundacji Citi Handlowy: wolontariat kompetencyjny, wolontariat sportowy, wsparcie przedsiębiorców, wsparcie dla kobiet, edukację oraz wsparcie dla dzieci i młodzieży. Działania są realizowane we współpracy z Citibank Ukraine, zarówno w ramach projektów finansowanych przez Citi Foundation, jak Fundację Citi Handlowy.

W 2025 roku realizowany był Program Welcome III i IV. Dzięki finansowaniu Citi Foundation i wsparciu merytorycznemu Fundacji Citi Handlowy ponad 490 kobiet z Polski i Ukrainy nabyło kompetencje, które pomogą im powrócić lub odnaleźć się na nowo na rynku pracy. W oba przedsięwzięcia zaangażowani byli Mentorzy Citi oraz członkowie sieci Citi Alumni Poland.

Ponadto w 2025 roku kontynuowany był projekt pn. „Przeciwdziałanie bezdomności uchodźców z Ukrainy”, który Fundacja Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej realizowała dzięki grantowi Citi Foundation Global Innovation Challenge, także przy wsparciu merytorycznym Fundacji Citi Handlowy. Dzięki przedsięwzięciu udało się objąć wsparciem m.in. osoby dotknięte problemem choroby alkoholowej (specjalistyczne leczenie odwykowe) lub wymagające wsparcia psychologicznego (z Punktu dla Matek z Dzieckiem w Przemysłu skorzystało ponad 25 tys. osób).

Wolontariat

W 2025 roku w ramach Programu Wolontariatu Pracowniczego Citi odbyły się dwa duże projekty, w czasie których #CitiVolunteers byli zachęceni do zaangażowania w Światowy Dzień Citi dla Społeczności (Global Community Day - GCD) oraz „Zostań Asystentem Św. Mikołaja.

W 2025 r. obchodziliśmy 20-lecie GCD. Z tej okazji wyróżniliśmy 20-stu wolontariuszy Citi, którzy w ciągu ostatnich lat byli zaangażowani w największą liczbę projektów. W ramach GCD 2025 udało się zrealizować 147 projektów, w które wolontariusze zaangażowali się ponad 2850 razy wraz z rodzinami i przyjaciółmi. Działania obejmowały szeroki zakres aktywności: prace porządkowe i fizyczne, dzielenie się wiedzą, aktywności sportowe, pakowanie paczek oraz przygotowanie kanapek dla potrzebujących.

Obchody w 2025 roku wyróżniały się również zaangażowaniem partnerów – zarówno biznesowych, jak i społecznych. Wiele projektów realizowano we współpracy z innymi firmami, a także z organizacjami finansowanymi przez Citi Foundation, które współpracują blisko z Fundacją Citi Handlowy. W działania włączyli się również członkowie sieci Citi Alumni, wzbogacając różnorodność podejmowanych inicjatyw.

Ważnym elementem GCD w 2025 r. był wolontariat sportowy, który łączył aktywności fizyczne z pomocą innym. W sztafetach IRONMAN Warsaw i Kraków udział wzięli zarówno wolontariusze, jak i partnerzy biznesowi oraz – z uwagi na bliską współpracę Fundacji Citi Handlowy z Polskim Komitetem Paralimpijskim - paralimpijczycy, wspierani przez PKPar.

W 2025 roku projekt Zostań Asystentem Świętego Mikołaja cieszył się po raz kolejny dużym zainteresowaniem Wolontariuszy Citi. Dzięki ich zaangażowaniu i wykorzystaniu dedykowanej tym działaniom platformy, która umożliwiła każdemu znalezienie swojego unikatowego sposobu na niesienie pomocy, udało się wesprzeć prawie 2000 osób w potrzebie.

Działania na rzecz ochrony środowiska

W 2025 roku Fundacja nawiązała współpracę z organizacją afiliowaną przy ONZ (United Nations Environment Programme) UNEP/GRID-Warszawa działającą w obszarze ochrony klimatu i środowiska. W ramach programu Re:Generacja Fundacja wsparła dwa projekty na rzecz bioróżnorodności w Polsce: ochronę ekosystemów leśnych i torfowiskowych Kampinoskiego Parku Narodowego poprzez usuwanie gatunków inwazyjnych oraz ochronę zagrożonego wyginięciem żółwia błotnego w Mazurskiej Ostoi Żółwia Baranowo, obejmującą m.in. oczyszczanie terenu łęgówisk i poprawę warunków siedliskowych tego gatunku.

W ramach współpracy z organizacją UNEP/GRID Warszawa zostały również rozpoczęte działania na rzecz edukacji klimatycznej w przedszkolach i szkołach podstawowych. Wolontariusze, po zapoznaniu się z materiałami szkoleniowymi w 2026 roku poprowadzą zajęcia edukacyjne wg scenariuszy przygotowanych przez ekspertów.

Dodatkowo w ramach Konkursu Grantowego Wolontariusze Citi przeprowadzili ponad 30 autorskich projektów o tematyce prośrodowiskowej.

Nagroda im. prof. Aleksandra Gieysztora

W dniu 18 marca 2025 roku na Zamku Królewskim w Warszawie odbyła się uroczysta Gala z okazji wręczenia XXVI Nagrody im. Profesora Aleksandra Gieysztora, przyznawanej przez Fundację Citi Handlowy za wybitne osiągnięcia na rzecz ochrony polskiego dziedzictwa kulturowego. Decyzją Kapituły Nagrody, Laureatami konkursu zostali Państwo Teresa i Andrzej Starmachowie za dokonanie bezprecedensowej w historii powojennej Polski darowizny prywatnej kolekcji dzieł sztuki na rzecz instytucji publicznych miasta Krakowa.

Jesienią 2025 roku Fundacja przeprowadziła nabór zgłoszeń do XXVII edycji Nagrody.

Programy na rzecz przedsiębiorczości

Dzięki środkom Citi Foundation zrealizowano we współpracy z Fundacją 4 programy społeczne na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i integracji uchodźców z polskim społeczeństwem:

- **Biznes w kobiecych rękach** –program wsparcia przedsiębiorczości kobiet, realizowany w partnerstwie z Fundacją Przedsiębiorczości Kobiet.
W 11. edycji programu Biznes w Kobietych Rękach uczestniczyło 61 kobiet, które skorzystały z kompleksowego wsparcia w zakładaniu i rozwijaniu swojej działalności gospodarczej.
- **Program Rozwoju Przedsiębiorczości** – program realizowany w partnerstwie z Fundacją THINK! Celem jest wzmocnienie przedsiębiorczego potencjału osób w wieku 18-35, program obejmuje spotkania z praktykami biznesu i ekspertami, mentoring i networking. W 2025 roku w działaniach PRP wzięło udział 420 osób, z czego 80% stanowiły osoby w wieku 18–30 lat. Co ważne, połowa uczestników to kobiety. W efekcie realizowanych działań powstało 20 nowych firm a także wsparto rozwój 40 istniejących przedsiębiorstw.
- **Żywność największą potrzebą człowieka** – projekt realizowany przez Bank Żywności w Olsztynie, przy współpracy merytorycznej z Fundacją Citi Handlowy. Efektem przedsięwzięcia było powstanie 5 konsorcjów społecznych, które świadczą wsparcie żywnościowe na rzecz najuboższych mieszkańców Województwa Warmińsko-Mazurskiego. Realizacja Programu w latach 2024-25 przyniosła następujące efekty:
 - zbudowano 5 konsorcjów społecznych,

- wsparto bądź przeszkolono 70 organizacji (jednostki samorządu terytorialnego, jednostki organizacyjne jednostek samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa w tym przedsiębiorstwa społeczne),
- ponad 32 450 wspartych w programie osób,
- uratowano ponad 1 930 ton żywności przed zmarnowaniem,
- ponad 835 tys. posiłków przygotowanych z żywności uratowanej przed zmarnowaniem.

Edukacja finansowa

W 2025 roku Fundacja Citi Handlowy konsekwentnie rozwijała swoje zaangażowanie w obszarze edukacji ekonomicznej, traktując ją jako jeden z kluczowych filarów wzmocnienia stabilności społeczno-gospodarczej oraz budowy długoterminowej odporności ekonomicznej obywateli i przedsiębiorców. Fundacja była liderem debaty na rzecz edukacji finansowej podczas najważniejszych wydarzeń biznesowo-gospodarczych w Polsce, takich jak:

- Europejski Kongres Finansowy (EKF) temat panelu: „Bezpieczeństwo a edukacja finansowa”,
- EFNI (Europejskie Forum Nowych Idei) temat panelu „Krajowa Strategia Edukacji Finansowej – rok po wdrożeniu”,
- Kongres Edukacji Ekonomicznej (KEE) współtworząc debatę publiczną w zakresie edukacji ekonomicznej temat panelu „Długowieczność Polaków – edukacyjne drogowskazy na kredytowej mapie Polski”.

Dzięki aktywnej obecności w debacie publicznej Fundacja podkreśliła swoją wiodącą rolę w promowaniu edukacji ekonomicznej jako fundamentu świadomego społeczeństwa.

Ponadto Fundacja objęła patronatem merytorycznym 3 raporty o wyzwaniach rynkowych:

- „Bariery napotymane przez młodych przedsiębiorców w Polsce”,
- „Wyzwania kobiet pragnących rozpocząć własną działalność gospodarczą”,
- „Raport o działalności gospodarczej Ukraińców w Polsce”.

W dniu 22 października 2025 roku odbyła się 5. edycja Dnia Edukacji Finansowej. Wydarzenie, które zorganizowane było na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, przyciągnęło młodzież, nauczycieli oraz dorosłych inwestorów. Fundacja Citi Handlowy reprezentowana była przez Wojciecha Adamczyka, szefa Biura Maklerskiego Citi Handlowy, w panelu dyskusyjnym „Quo Vadis, polski konsumencie?”. Całe wydarzenie zgromadziło łącznie ponad 6000 uczestników (stacjonarnie i online).

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

3.2. Działalność sponsoringowa i partnerska

Zaangażowanie w inicjatywy gospodarczo-ekonomiczne

W ramach swojej działalności, Citi Handlowy aktywnie angażował się w kluczowe inicjatywy o charakterze gospodarczym, finansowym i obronnym, budując dialog i wzmocniając relacje z najważniejszymi interesariuszami.

Bank konsekwentnie zaznaczał swoją obecność na arenie europejskiej jako partner Europejskiego Kongresu Finansowego. W trakcie tego wydarzenia eksperci Citi i Citi Handlowy, wspólnie z liderami polskiego biznesu, podejmowali dyskusje na temat strategicznych wyzwań, takich jak wydatki na cele obronne, wpływ konkurencji gospodarczej na relacje transatlantyckie oraz przyszłość rynku kapitałowego w Polsce i Europie. Działania te podkreślają zaangażowanie Banku w kształtowanie przyszłości finansowej Polski, jak i kontynentu.

Bank kontynuował również strategiczną współpracę z Amerykańską Izbą Handlową (American Chamber of Commerce in Poland) w wielu obszarach. Dzielił się swoim doświadczeniem wynikającym z szerokiej międzynarodowej działalności podczas spotkań eksperckich z członkami Izby. a Jako partner Izby aktywnie uczestniczył w dyskusjach o inwestycjach amerykańskich w Polsce w trakcie Forum Ekonomicznego w Karpaczu. Ważnym elementem tej współpracy była organizacja spotkań networkingowych dla klientów. Ponadto, Citi Handlowy wraz z Amerykańską Izbą Handlową zaangażował się w partnerstwo z 33. Międzynarodowym Salonem Przemysłu

Obronno w Kielcach, największymi targami obronnymi w Europie Środkowo-Wschodniej, gdzie poruszano tematy polsko-amerykańskiej współpracy biznesowej i obronnej.

W obszarze obronności Bank nawiązał również relację z Fundacją im. Kazimierza Pułaskiego jako partner Warsaw Security Forum 2025. Ta największa konferencja dotycząca obronności w Europie Środkowo-Wschodniej, organizowana pod patronatem NATO, zgromadziła światowych przywódców, czołowych ekspertów i przedstawicieli sił zbrojnych, którzy wspólnie dyskutowali nad agendą na przyszłość. Przedstawiciele Banku uczestniczyli w kluczowych debatach o znaczeniu międzynarodowym, podczas których omawiali możliwości finansowania rosnących wydatków na potrzeby obronnościowe i wspierania kluczowych dla kraju projektów.

W trosce o wspieranie merytorycznej dyskusji na temat polityki makroekonomicznej, Bank zorganizował Warsaw Macro Conference 2025. Konferencja gościła ponad 240 klientów, a także wybitnych panelistów takich jak Prezydent Aleksander Kwaśniewski czy profesor Katarzyna Pisarska, przewodnicząca Warsaw Security Forum w rozmowie o perspektywach pokoju dla Ukrainy. Analitycy Citi dzielili się swoimi globalnymi prognozami makroekonomicznymi, prezentując analizy dotyczące trendów inflacyjnych, polityki monetarnej głównych banków centralnych oraz ich wpływu na światowe rynki, w tym USA, Chin oraz rynków wschodzących. Udział w tym wydarzeniu pozwolił na zaprezentowanie eksperckiej wiedzy Citi w dziedzinie analiz makroekonomicznych i globalnych trendów gospodarczych.

Citi Handlowy, kontynuując swoje zaangażowanie w kluczowe debaty o przyszłości gospodarczej, był partnerem Europejskiego Forum Nowych Idei (EFNI) 2025 w Sopocie. To prestiżowe wydarzenie, organizowane przez Konfederację Lewiatan, co roku gromadzi liderów biznesu, przedstawicieli administracji państwowej i ekonomistów. Podczas tegorocznej edycji, eksperci Banku wzięli udział w panelach dyskusyjnych poświęconych transformacji cyfrowej sektora finansowego oraz wyzwaniom związanym z finansowaniem zrównoważonego rozwoju w ramach Europejskiego Zielonego Ładu. Obecność na EFNI stanowiła doskonałą okazję do wymiany poglądów na temat przyszłości Europy i roli, jaką sektor bankowy może odegrać w jej kształtowaniu.

Zaangażowanie w ogólnopolskie inicjatywy społeczne

Od siedmiu lat Citi Handlowy jest partnerem Polskiego Komitetu Paralimpijskiego i we współpracy z Komitetem zabiega o lepszy dostęp do sportu dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami oraz realizuje działania sprzyjające budowaniu bardziej zintegrowanego społeczeństwa. W 2025 r. Bank ponownie wsparł finansowo projekt „Bądź Aktywny” realizowany przez Polski Komitet Paralimpijski, dzięki któremu 300 młodych osób z niepełnosprawnościami z całej Polski mogło przez cały rok uczestniczyć w treningach i obozach sportowych pod opieką specjalnie przeszkolonej, certyfikowanej kadry trenerskiej. Projekt zagwarantował w sumie 60 000 godzin treningów sportowych w 75 sekcjach takich jak: parapytanie, boccia, goalball, paralekkoatletyka, paralucznictwo, szermierka na wózkach czy paratenis stołowy. Bank wspierał projekt w ramach aktywności sportowej Live Well at Citi – to aktywność sportowa pracowników i klientów przełożyła się na wsparcie finansowe dla projektu „Bądź Aktywny”. W 2025 roku 750 zawodników: pracowników Citi Handlowy i Citi Solutions Center oraz klientów biznesowych i sportowców reprezentujących ruch paralimpijski wzięło udział w 9 wydarzeniach sportowych, w tym w 3 edycjach zawodów triathlonowych IRONMAN oraz w biegach w Warszawie i Olsztynie, pokonując łącznie 11 000 kilometrów.

Aby promować postawy integrujące, pracownicy Banku kolejny rok z rzędu wzięli również udział w 5. ORLEN Paralympic Run – biegu, który łączy wszystkich, którzy chcą uprawiać sport, niezależnie od stopnia sprawności.

Po raz ósmy, Bank był zaangażowanym sponsorem, partnerem i aktywnym uczestnikiem prestiżowych zawodów triathlonowych IRONMAN, które odbyły się w 3 miastach: Warszawie, Krakowie i Poznaniu. W tym roku w niezwykłym składzie w sztafetach na dystansie 5150 wystartowali pracownicy Citi w Polsce – Citi Handlowy i Citi Solutions Center, klienci korporacyjni oraz mistrzowie paralimpijscy, aby połączyć sportowe zmagania ze wsparciem na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Do pracowników i klientów Citi Handlowy dołączyli utytułowani parasporthowcy – multimediści mistrzostw Europy, świata i igrzysk paralimpijskich. W niebieskich koszulkach mogliśmy zobaczyć: Wojciecha Makowskiego - srebrnego medalistę na 100 m stylem grzbietowym na Igrzyskach Paralimpijskich w Rio de Janeiro, Witolda Misztelę – parakolarza i paranarciarza biegowego, zwycięzcę biegu Wings for Life World Run w Zug w 2024 r., Zbigniewa Maciejewskiego – brązowego medalistę Igrzysk Paralimpijskich w Paryżu w parakolarskiej jeździe indywidualnej na czas na szosie w klasie C1, czy Alicję Giedryś, medalistkę Mistrzostw Polski Osób

Niepełnosprawnych w pływaniu na dystansach 400 dowolnym i 100 delfinem, która w 2024 roku przepłynęła wprawdzie kanał La Manche.

Citi Handlowy zaangażował się również we wsparcie 7. edycji Uniwersytetu Sukcesu. Uniwersytet Sukcesu to roczny, bezpłatny program stypendialny prowadzony przez Fundację Digital University, która wspiera młode kobiety z mniej uprzywilejowanych środowisk w zdobywaniu kompetencji przyszłości i wejściu na rynek pracy. Otwarcie 7. edycji programu odbyło się w siedzibie Citi Handlowy przy ulicy Senatorskiej w Warszawie, gdzie poznaliśmy ambicje młodych kobiet, które chcą rozwijać swoje kompetencje technologiczne a dzięki naszemu wsparciu mogą osiągnąć swoje cele.

Citi Handlowy dla Olsztyna – wsparcie dla miasta i regionu

Jako jeden z największych pracodawców regionu, Citi Handlowy od ponad 20 lat wspiera społeczność olsztyńską i kwestie ważne dla mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego. W 2025 roku Bank ponownie był partnerem strategicznym Plebiscytu na Najpopularniejszego Sportowca Warmii i Mazur, a przedstawiciele Banku wręczali nagrody w kategorii Sportowiec Roku i Sportowiec bez Barier. Podczas uroczystej gali Katarzyna Majewska, wiceprezes zarządu Citi Handlowy, wręczyła nagrodę dla Najlepszego Sportowca i dla Najlepszego Sportowca Bez Barier Warmii i Mazur.

Citi Handlowy razem z Citi Solutions Center po raz trzeci był partnerem tytularnym Citi Warmia Run Challenge 2025 Olsztyn. W zawodach w Koszary Park w Olsztynie na trzech dystansach: 5, 10 i 21,1 kilometrów wystartowało 160 zawodników Live Well at Citi – pracowników Banku. Wydarzenie promowało aktywny styl życia połączony z celem społecznym: wsparciem projektu „Bądź Aktywny” Polskiego Komitetu Paraliimpijskiego.

W tym roku jako Citi i Citi Handlowy wystąpiliśmy w wyjątkowej roli partnera tytularnego wydarzenia UKIEL Olsztyn Półmaraton. W ramach inicjatywy Live Well at Citi oraz projektu „Bądź Aktywny” Polskiego Komitetu Paraliimpijskiego, cały rok zabiegamy o lepszy dostęp do sportu dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami. W Citi UKIEL Olsztyn Półmaraton nasza drużyna startowała na obu dystansach: 5 km i 21,1km, wokół jeziora Ukiel.

Dodatkowo, istotnym działaniem było nawiązanie partnerstwa z Gazetą Olsztyńską przy organizacji IX Kongresu Przyszłości. To forum, skupiające się na rozwoju Warmii i Mazur, stało się platformą do wymiany myśli dla samorządowców, polityków, przedsiębiorców oraz działaczy kulturalnych i sportowców, wspierając tym samym rozwój regionalny.

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

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

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

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

Niniejsze sprawozdanie przedstawia kompleksowy przegląd wynagrodzeń, w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez poszczególnych członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i członkom Rady Nadzorczej Banku i obejmuje rok 2025. Należy zwrócić uwagę, że w niniejszym sprawozdaniu przedstawiono wynagrodzenia w różnych ujęciach (tj. wypłacone w danym roku bądź przyznane w danym roku), zależnie od wymogów Ustawy. W szczególności wynagrodzenia wypłacone w roku 2025 mogły zostać

przyznane w latach poprzedzających rok wypłaty. Z kolei wynagrodzenia przyznane w roku 2025 mogły podlegać częściowemu odroczeniu, tzn. będą mogły zostać wypłacone w przyszłych okresach sprawozdawczych.

Dnia 27 czerwca 2025 roku Walne Zgromadzenie Banku podjęło uchwałę pozytywnie opiniującą sprawozdanie o wynagrodzeniach za rok 2024.

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

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość całkowitego wynagrodzenia (w tys. PLN) z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po zakończeniu stosunku pracy Członków Zarządu wypłaconych w 2025 r. w podziale na składniki oraz na wynagrodzenie stałe i zmienne oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami (wyrażone jako %):

	Łączna wartość wynagrodzenia z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, w tym:	Wynagrodzenie stałe z uwzględnieniem odszkodowania z tyt. zakazu konkurencji			Wynagrodzenie zmienne		
		Wynagrodzenie zasadnicze i inne świadczenia*	Udział wynagrodzenia stałego	Razem wynagrodzenie zmienne	Wynagrodzenie zmienne w formie nagród pieniężnych	Wynagrodzenie zmienne w formie nagród kapitałowych	Udział wynagrodzenia zmiennego
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	4 874	3 075	63%	1 799	664	1 135	37%
Maciej Kropidłowski	6 381	3 066	48%	3 315	1 088	2 227	52%
Barbara Sobala	1 700	1 126	66%	574	240	334	34%
Patrycjusz Wójcik	1 372	1 148	84%	224	133	91	16%
Andrzej Wilk	2 723	1 609	59%	1 114	523	591	41%
Tomasz Dziurzyński	655	655	100%	0	0	0	0%
Sebastian Perczak	116	116	100%	0	0	0	0%
<i>Byli członkowie Zarządu</i>							
Ivan Vrhel	2 148	1 699	79%	449	231	218	21%
Katarzyna Majewska	1 428	922	65%	506	209	297	35%
Natalia Bożek	390	26	7%	364	110	254	93%
Dennis Hussey	248	0	0%	248	86	162	100%
James Foley	141	0	0%	141	49	92	100%
Sławomir S. Sikora	1 229	41	3%	1 188	320	868	97%
	23 405	13 483	58%	9 922	3 653	6 269	42%

*W kolumnie Wynagrodzenie stałe w pozycji inne świadczenia uwzględniono: program emerytalny (PPE), świadczenia dodatkowe, pakiet relokacyjny, ubezpieczenie medyczne, ekwiwalent urlopowy oraz odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji szczegółowo przedstawione na str.3.

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość stałych składników wynagrodzenia (w tys. PLN) z uwzględnieniem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji wypłaconych w 2025 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (%).

		Wynagrodzenie zasadnicze		Inne świadczenia		Suma stałych składników wynagrodzenia
		wartość	udział	wartość	udział	wartość
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska		2 784	57%	291	6%	3 075
Maciej Kropidłowski		2 750	43%	316	5%	3 066
Barbara Sobala		1 035	61%	91	5%	1 126
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024	1 035	75%	113	8%	1 148
Andrzej Wilk		1 440	53%	169	6%	1 609
Tomasz Dziurzyński	- od 01.06.2025	604	92%	51	8%	655
Sebastian Perczak	- od 01.12.2025	106	91%	10	9%	116
<i>Byli członkowie Zarządu</i>						
Ivan Vrhel	- do 30.11.2025	1 018	47%	681	32%	1 699
Katarzyna Majewska	- do 31.05.2025	431	30%	491	34%	922
Natalia Bożek	- do 31.01.2024	0	0%	26	7%	26

Dennis Hussey	- do 30.06.2022	0	0%	0	0%	0
James Foley	- do 28.02.2022	0	0%	0	0%	0
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	0	0%	41	3%	41
		11 203	48%	2 280	10%	13 483

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

		Inne świadczenia							
		Program Emerytalny (PPE)	Świadczenia dodatkowe	Pakiet relokacyjny	Ubezpieczenie medyczne na rzecz: Członka Zarządu Najbliższych Osób		Ekwiwalent urlopowy	Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji	Suma
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska		253	19	3	6	10	0	0	291
Maciej Kropidłowski		290	15	0	6	5	0	0	316
Barbara Sobala		60	11	0	6	14	0	0	91
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024	85	11	0	6	11	0	0	113
Andrzej Wilk		144	12	0	6	7	0	0	169
Tomasz Dziurzyński	- od 01.06.2025	44	6	0	1	1	0	0	51
Sebastian Perczak	- od 01.12.2025	8	1	0	0	1	0	0	10
Byli członkowie Zarządu									
Ivan Vrhel	- do 30.11.2025	0	236	331	5	11	98	0	681
Katarzyna Majewska	- do 31.05.2025	53	6	0	1	1	42	388	491
Natalia Bożek	- do 31.01.2024	26	0	0	0	0	0	0	26
Dennis Hussey	- do 30.06.2022.	0	0	0	0	0	0	0	0
James Foley	- do 28.02.2022.	0	0	0	0	0	0	0	0
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	41	0	0	0	0	0	0	41
		1 004	316	334	37	62	140	388	2 280

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w formie nagród pieniężnych (w tys. PLN) wypłaconych w 2025 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

Nagrody pieniężne za lata:														
		2024		2023		2022		2021		2020		2019		Suma
		wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska		628	13%	0	0%	0	0%	36	1%	0	0%	0	0%	664
Maciej Kropidłowski		854	13%	0	0%	0	0%	234	4%	0	0%	0	0%	1 088
Barbara Sobala		211	12%	0	0%	0	0%	29	2%	0	0%	0	0%	240
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024	120	9%	0	0%	0	0%	13	1%	0	0%	0	0%	133
Andrzej Wilk		510	19%	0	0%	0	0%	13	0%	0	0%	0	0%	523
Tomasz Dziurzyński	- od 01.06.2025	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Sebastian Perczak	- od 01.12.2025	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
<i>Byli członkowie Zarządu</i>														
Ivan Vrhel	- do 30.11.2025	231	11%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	231
Katarzyna Majewska	- do 31.05.2025	183	13%	0	0%	0	0%	26	2%	0	0%	0	0%	209
Natalia Bożek	- do 31.01.2024	90	23%	0	0%	0	0%	20	5%	0	0%	0	0%	110
Dennis Hussey	- do 30.06.2022	0	0%	0	0%	0	0%	86	35%	0	0%	0	0%	86

James Foley	- do 28.02.2022.	0	0%	0	0%	0	0%	49	35%	0	0%	0	0%	49
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	161	13%	159	13%	320
		2 827	12%	0	0%	0	0%	506	2%	161	1%	159	1%	3 653

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość zmiennych składników wynagrodzenia w formie nagród kapitałowych (w tys. PLN) wypłaconych w 2025 roku członkom Zarządu Banku oraz udział tych składników w wynagrodzeniu całkowitym (wyrażony jako %).

Nagrody kapitałowe za lata*:														
		2023		2022		2021		2020		2019		2018		Suma
		wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	wartość
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska		620	13%	452	9%	63	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1 135
Maciej Kropidłowski		1 056	17%	761	12%	410	6%	0	0%	0	0%	0	0%	2 227
Barbara Sobala		202	12%	78	5%	54	3%	0	0%	0	0%	0	0%	334
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024	27	2%	40	3%	24	2%	0	0%	0	0%	0	0%	91
Andrzej Wilk		466	17%	106	4%	19	1%	0	0%	0	0%	0	0%	591
Tomasz Dziurzyński	- od 01.06.2025	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Sebastian Perczak	- od 01.12.2025	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
<i>Byli członkowie Zarządu</i>														
Ivan Vrhel	- do 30.11.2025	218	10%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	218
Katarzyna Majewska	- do 31.05.2025	178	12%	71	5%	48	3%	0	0%	0	0%	0	0%	297
Natalia Bożek	- do 31.01.2024	153	39%	63	16%	38	10%	0	0%	0	0%	0	0%	254
Dennis Hussey	- do 30.06.2022	0	0%	0	0%	162	65%	0	0%	0	0%	0	0%	162
James Foley	- do 28.02.2022.	0	0%	0	0%	92	65%	0	0%	0	0%	0	0%	92
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	0	0%	0	0%	0	0%	419	34%	261	21%	188	15%	868
		2 920	12%	1 571	7%	910	4%	419	2%	261	1%	188	1%	6 269

* Wypłata nagród kapitałowych dla członków Zarządu jest procesem wieloetapowym, uzależnionym od okresów odroczenia i retencji. Część krótkoterminowa nagrody jest wypłacana po rocznym okresie retencji od daty jej przyznania. Z kolei komponent długoterminowy podlega kilkuletniemu okresowi odroczenia (standardowo dla członków Zarządu 5 lat) i jest wypłacany w transzach po spełnieniu określonych warunków. Tytułem przykładu - pierwsza transza nagrody długoterminowej za rok 2024, przyznanej w 2025 r., będzie wypłacona w 2027 roku.

W poniższej tabeli przedstawiono wysokość całkowitego wynagrodzenia (w tys. PLN) wypłaconego w 2025 roku członkom Rady Nadzorczej Banku, w podziale na składniki oraz wzajemne proporcje (wyrażone jako % wynagrodzenia całkowitego) między tymi składnikami.

	Wynagrodzenie za pełnioną funkcję		Wynagrodzenie za udział w komitetach Rady Nadzorczej		Zwrot składek ZUS		Wynagrodzenie całkowite
	wartość	udział	wartość	udział	wartość	udział	
Sławomir S. Sikora	288	66%	150	34%	0	0%	438
Marek Kapuściński	144	40%	210	59%	4	1%	358
Anna Rulkiewicz	144	40%	210	58%	6	2%	360
Barbara Smalska	144	35%	270	65%	0	0%	414
	720	46%	840	54%	10	1%	1570

W 2025 roku Członkom Rady Nadzorczej nie zostało przyznane wynagrodzenie zmienne. Pozostali członkowie Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia w 2025 roku.

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

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

Wynagrodzenie zmienne, przyznane członkom Zarządu Banku w 2025 roku, zostało określone w sposób promujący rozsądne zarządzanie Bankiem, bazujący na wynikach finansowych i niefinansowych oraz nienagradzający niewłaściwych decyzji. Pula na wynagrodzenia zmienne członków Zarządu Banku podlegała weryfikacji w zakresie tego, czy Bank dysponuje należytą i solidną bazą kapitałową uzasadniającą wypłatę wynagrodzeń zmiennych na proponowanym poziomie, że nie ogranicza ona zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej oraz jest odpowiednio uzasadniona sytuacją finansową Banku.

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

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

Nabycie uprawnień do odroczonego wynagrodzenia zmiennego w 2025 roku podlegało weryfikacji w szczególności pod kątem kondycji finansowej Banku oraz spełnienia przez poszczególnych członków Zarządu standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, tj.:

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

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

W 2025 r. decyzje dotyczące przyznania wynagrodzenia zmiennego jak i nabycia uprawnień do odroczonego wynagrodzenia zmiennego za lata poprzednie Rada Nadzorcza Banku podejmowała na podstawie rekomendacji i opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, podyktowanych ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Banku.

W celu uniknięcia konfliktu interesów, w 2025 roku członkom Rady Nadzorczej nie zostało przyznane wynagrodzenie zmienne (powiązane z wynikami).

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

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

W 2025 roku Bank zastosował następujące kryteria weryfikacji ex-ante:

Kryteria odnoszące się do wyników Banku mające zastosowanie do określenia puli przeznaczonej na wynagrodzenia zmienne dla członków Zarządu przyznane w 2025 roku zostały opisane w punkcie 2) niniejszego sprawozdania.

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

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

W 2025 roku Bank zastosował następujące kryteria weryfikacji ex-post:

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

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

- nie zostały spełnione standardy dotyczące rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem, która była badana poprzez sprawdzenie, czy:
 - członkowie Zarządu rażąco naruszyli swoje obowiązki pracownicze, w szczególności uczestniczyli w działaniach, których wynikiem były istotne straty Banku lub byli odpowiedzialni za takie działania; lub
 - członkowie Zarządu świadomie uczestniczyli w przekazywaniu istotnie niepoprawnych informacji dotyczących sprawozdań finansowych Banku; lub
 - nastąpiło istotne uchybienie w zarządzaniu ryzykiem; lub
 - członkowie Zarządu istotnie naruszyli jakiekolwiek limity ryzyka;
- zaistniała sytuacja, o której mowa w art. 142 ust. 1 Prawo Bankowe; lub
- ustalono, że członkowie Zarządu otrzymali wynagrodzenie zmienne na podstawie istotnie niepoprawnych sprawozdań finansowych; lub
- nastąpił istotny spadek wyniku finansowego Banku; lub
- wystąpiła strata bilansowa, powstało niebezpieczeństwo niewypłacalności lub utraty płynności Banku.

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

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

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

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

Kwota zysku (lub straty) przed opodatkowaniem za każdy odpowiedni Rok Dotyczący Wyników stanowi całkowitą wartość kwoty przychodu (straty) przed opodatkowaniem podatkiem dochodowym z tytułu prowadzenia bieżących operacji przez Bank. Wyniki za 2025 rok zostały określone na podstawie sprawozdań sporządzonych zgodnie z MSSF, obejmujących zbadane wyniki za pierwsze trzy kwartały (zgodnie z raportem do GPW i odpowiednich organów publicznych), a ostatni kwartał roku składał się z faktycznych wyników za pierwsze dwa miesiące tego kwartału i szacunkowych wartości za ostatni miesiąc. Szacunkowe wartości zostały określone przez Dział Finansowy Banku i były ostateczne i wiążące niezależnie od faktycznych wyników końcowych.

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

W 2025 roku w stosunku do żadnego z członków Zarządu Banku nie dokonywano zmniejszeń wynagrodzenia zmiennego w ramach korekty związanej z wynikami.

Zgodnie z Polityką, w 2025 roku członkom Rady Nadzorczej Banku przyznano wyłącznie stałe składniki wynagrodzenia, których wartość nie jest powiązana z wynikami Banku. Nie otrzymali oni wynagrodzenia zmiennego, stąd do wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Banku nie miało zastosowania uwzględnienie kryteriów dotyczących wyników.

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

W poniższej tabeli przedstawiono zestawienie zmian w latach 2021-2025 wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku, którzy pełnili swoje funkcje w 2025 roku, wyników Banku oraz średniego wynagrodzenia pracowników niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej.

Zmiana wynagrodzenia członków Zarządu		2021		2022		2023		2024		2025	
		Wartość	Zmiana %	Wartość	Zmiana %	Wartość	Zmiana %	Wartość	Zmiana %	Wartość	Zmiana %
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska	- od 18.06.2021	1 665	n/a*	2 536	52%	3 650	44%	4 586	26%	4 874	6%
Maciej Kropidłowski	- od 19.03.2014	4 596	19%	5 004	9%	6 823	36%	7 372	8%	6 381	-13%
Barbara Sobala	- od 16.10.2013	1 605	8%	1 491	-7%	1 989	33%	1 948	-2%	1 700	-13%
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1 267	n/a*	1 372	8%
Andrzej Wilk	- od 01.07.2022	0	n/a	812	n/a*	1 779	119%	2 588	45%	2 723****	5%

Tomasz Dziurzyński	- od 01.06.2025	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	655	n/a
Sebastian Perczak	- od 01.12.2025	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	116	n/a
<i>Byli członkowie Zarządu</i>											
Ivan Vrhel	- do 30.11.2025	0	n/a	416	n/a*	1 939	366%	1 770	-9%	2 148	21%
Katarzyna Majewska	- do 31.05.2025	1 493	8%	1 380	-8%	1 871	36%	1 838	-2%	1 040***	-43%
Natalia Bożek	- do 31.01.2024	1 286	15%	1 292	0%	1 703	32%	667	-61%	390	-42%
Dennis Hussey	- do 30.06.2022	3 327	24%	1 835***	-45%	1 285***	-30%	657	-49%	248	-62%
James Foley	- do 28.02.2022	2 390	20%	996***	-58%	1 048***	5%	481	-54%	141	-71%
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	3 017* **	-34%	2 206	-27%	1 773	-20%	1 942	10%	1 229	-37%
David Mouillé	- do 31.01.2020	686***	-60%	538	-22%	358	-33%	0	-100%	0	n/a
Czesław Piasek	- do 31.03.2018	111	-41%	27	-75%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a
Witold Zieliński	- do 19.02.2018	84	-51%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Zmiana wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej											
Sławomir S. Sikora	- od 18.06.2021	155	n/a*	325	110%	312	-4%	385	23%	438	14%
Marek Kapuściński	- od 22.09.2016	266	-5%	284	7%	287	1%	332	16%	358	8%
Anna Rulkiewicz	- od 05.06.2019	245	9%	301	23%	314	4%	333	6%	360	8%
Barbara Smalska	- od 05.06.2019	306	0%	339	11%	366	8%	388	6%	414	7%
<i>Byli członkowie Rady Nadzorczej</i>											
Andrzej Olechowski	- do 17.06.2021	220	-45%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Igor Chalupec	- do 17.06.2021	155	-46%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Stanisław Sołtysiński	- do 17.06.2021	119	-45%	0	n/a**	0	n/a	0	n/a	0	n/a
Średnie wynagrodzenie pozostałych pracowników***		130	2%	139	7%	159	14%	171	8%	185	8%
Wyniki Banku		715 972	353%	1 569 310	110%	2 255 190	44%	1 791 979	-21%	1 667 392	-7%

Objaśnienia i komentarze do tabeli:

- 1) Wartości wyrażone w tys. PLN.
- 2) Dane wskazane dla danego roku odnoszą się do procentowej zmiany wartości między rokiem, dla którego prezentowane są dane, a rokiem poprzedzającym.
- 3) Kalkulacja zmian średniego wynagrodzenia pozostałych pracowników została przeprowadzona w oparciu o przychód brutto tych pracowników w danym roku oraz sumę etatów tych pracowników; wynagrodzenia i inne świadczenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej ujęte są wyłącznie w zestawieniu imiennym. Wartości podane w tabeli nie obejmują odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji zgodnie z wyjaśnieniem oznaczonym „****” z p. 8) poniżej.
- 4) Kalkulacja zmian wyników Banku została przeprowadzona w oparciu o wynik netto Banku za odpowiednie lata.
- 5) Wypłaty na rzecz byłych członków Zarządu realizowane po rozwiązaniu umowy są związane z płatnościami odroczonej transz wynagrodzenia zmiennego w formie pieniężnej i w formie akcji fantomowych Banku.
- 6) „*” oznaczono pierwszy rok pełnienia funkcji; dla osób, które nie były zatrudnione przez cały rok, istotne % wzrosty wynagrodzenia w roku kolejnym w dużej mierze wynikają z porównania pełnego okresu pełnienia funkcji do niepełnego roku bazowego.
- 7) „***” oznacza pierwszy rok, w którym członek Zarządu lub Rady Nadzorczej po zakończeniu pełnienia funkcji w Banku nie otrzymywał wynagrodzenia.
- 8) „****” wartości podane w tabeli nie obejmują wypłaconych odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji wypłaconych następującym osobom: David Mouillé (181 tys. PLN w 2021 r.), Sławomir S. Sikora (3 248 tys. PLN w 2021 r.), James Foley (600 tys. PLN w 2022 r. i 300 tys. PLN w 2023 r.), Dennis Hussey (451 tys. PLN w 2022 r. i 632 tys. PLN w 2023 r.) oraz Katarzyna Majewska (388 tys. PLN w 2025 r.)

- 9) „****” W 2025 roku Andrzejowi Wilkowi zaoferowano dodatkowe świadczenie warunkowe, w ramach którego 628 tys. PLN ma zostać przyznane przez Bank Handlowy w Warszawie S.A. po wejściu w życie Planu Podziału. Ewentualne przyznanie i wypłata świadczenia nastąpią w kolejnych okresach, po spełnieniu warunków umownych. Świadczenie to nie zostało wypłacone w 2025 r. i pozostaje uzależnione od spełnienia warunków określonych w porozumieniu.

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

Członkowie Zarządu Banku zasiadający w organach nadzorczych jednostek zależnych Banku nie pobierali w 2025 roku wynagrodzenia z tytułu pełnionych funkcji. Członkowie Rady Nadzorczej Banku nie pełnili funkcji w organach zarządczych ani nadzorczych jednostek zależnych Banku i w związku z tym nie otrzymali w 2025 roku wynagrodzenia od tych jednostek.

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

Członkom Zarządu Banku przyznawane jest wynagrodzenie zmienne w formie instrumentu finansowego. W dniu 16 grudnia 2022 r. Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy podjęło decyzję o wdrożeniu programów motywacyjnych opartych o akcje w kapitale zakładowym Banku. W przypadku, gdy Bank nie będzie mógł przekazać wystarczającej liczby akcji własnych w stosunku do liczby koniecznej do wydania Osobom Uprawnionym, przyjęte zmiany do Polityki dopuszczają kontynuację wynagradzania członków Zarządu w oparciu o akcje fantomowe lub w zależności od sytuacji i decyzji Banku, w oparciu o akcje fantomowe oraz akcje w kapitale zakładowym Banku. Polityka dopuszczała konwersję 1:1 akcji fantomowych przyznanych przed przyjęciem zmian, pod warunkiem podpisania stosownego porozumienia z pracownikami, których to dotyczy. W dniu 29 grudnia 2023 r. Komisja Nadzoru Finansowego udzieliła Bankowi pierwszego zezwolenia, o którym mowa w art. 77 oraz art. 78 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, obejmującego nabycie akcji własnych przez Bank. Analogiczne zezwolenie Bank Handlowy otrzymał z Komisji Nadzoru Finansowego 14 lutego 2025 r. datowane na 13 lutego 2025 r. Skup akcji własnych na podstawie tego zezwolenia Bank rozpoczął w dniu 8 lipca 2025 roku. W terminie od 29 stycznia 2025 r. dla Członków Zarządu, dla których okres retencji kończył się 15 stycznia lub 16 lutego 2025 r. (grupa I) oraz od 23 czerwca 2025 r. dla Członków Zarządu, dla których okres retencji kończył się 15 lipca 2025 r. (grupa II) złożono ofertę nabycia akcji własnych Banku. Do 28 marca 2025 r. dla grupy I oraz 25 lipca 2025 r. dla grupy II zainicjowano wydanie (transfer) Akcji Oferowanych ww. Członkom Zarządu, którzy przyjęli ofertę ich nabycia. Tym, którzy nie przyjęli Oferty nabycia Akcji, wypłacono Akcje fantomowe.

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

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

instrumentów finansowych przyznanych od 2023 roku ekwiwalent dywidendy jest należny jedynie w okresie retencji.

W poniższej tabeli zaprezentowane informacje dotyczące instrumentów finansowych przyznanych (w tym warunkowo) Członkom Zarządu w 2025 (za rok 2024), które mogą podlegać wypłacie w latach 2026 – 2031.

		Liczba instrumentów finansowych	Data przyznania	Cena w dniu przyznania
Elżbieta Światopełk-Czetwertyńska		27 765,39	14.01.2025	90,50
-Maciej Kropidłowski		37 732,60	14.01.2025	90,50
Barbara Sobala		5 442,99	14.01.2025	90,50
Patrycjusz Wójcik	- od 01.02.2024	3 093,93	14.01.2025	90,50
Andrzej Wilk		13 149,17	14.01.2025	90,50
Tomasz Dziurzyński*	- od 01.06.2025	0,00		
Sebastian Perczak*	- od 01.12.2025	3 840,34	14.01.2025	90,50
<i>Byli członkowie Zarządu</i>				
Ivan Vrhel	- do 30.11.2025	5 955,80	14.01.2025	90,50
Katarzyna Majewska	- do 31.05.2025	4 728,29	14.01.2025	90,50
Natalia Bożek	- do 31.01.2024	0,00		
Dennis Hussey	- do 30.06.2022	0,00		
James Foley	- do 28.02.2022	0,00		
Sławomir S. Sikora	- do 17.06.2021	0,00		

* W odniesieniu do Tomasza Dziurzyńskiego oraz Sebastiana Perczaka przedstawiono informacje dotyczące przyznania instrumentów finansowych w dniu 14 stycznia 2025 roku w powyższej tabeli ponieważ były im należne na dzień 31.12.2025 jako członkom Zarządu.

Liczbę instrumentów finansowych krótko- i długoterminowych, przyznanych 14 stycznia 2025 roku, przedstawiono zbiorczo w powyższej tabeli. Instrument krótkoterminowy został wypłacony w 2026 roku, rok po dacie przyznania, po upływie okresu retencji. Pozostałe długoterminowe instrumenty finansowe będą wypłacane w corocznych transzach w przeciągu pięciu lat, po upływie ich okresu odroczenia oraz po zakończeniu rocznego okresu retencji dla każdej z transz, z następującym harmonogramem wypłat: Transza 1 w 2027 r., Transza 2 w 2028 r., Transza 3 w 2029 r., Transza 4 w 2030 r. oraz Transza 5 w 2031 r.

W 2025 roku nie przyznano wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych dla członków Rady Nadzorczej.

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

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

Zgodnie z tą Polityką wysokość wypłacanej odroczonej części wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu może zostać obniżona lub całkowicie zredukowana na mocy decyzji Rady Nadzorczej przy zastosowaniu kryteriów weryfikacji ex-post, opisanych w punkcie 3) niniejszego sprawozdania. W 2025 roku w stosunku do żadnego z członków Zarządu Banku nie dokonywano zmniejszeń wynagrodzenia zmiennego w ramach korekty związanej z wynikami.

W 2025 roku członkom Rady Nadzorczej nie zostało przyznane wynagrodzenie zmienne.

8) Odstępstwa od procedury wdrażania Polityki oraz od stosowania Polityki

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

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

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

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

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

W 2025 roku zagadnienia związane z wynagrodzeniami w Banku Handlowym w Warszawie S.A. („Bank”) regulowały:

- Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. przyjęta przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały z dnia 4 czerwca 2020 roku („Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej”) z późniejszymi zmianami,
- Polityka wynagrodzeń pracowników Banku Handlowego w Warszawie S.A. zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej Banku z dnia 22 grudnia 2017 roku („Polityka wynagrodzeń pracowników Banku”) z późniejszymi zmianami,
- Polityka wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Handlowego w Warszawie S.A. z dnia 22 grudnia 2017 („Polityka wynagrodzeń Osób Uprawnionych”) z późniejszymi zmianami,
- Polityka Nagrody Transakcyjnej z dnia 16 czerwca 2021 z późniejszymi zmianami,

łącznie zwane „Polityką Wynagrodzeń”.

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

Polityka wynagrodzeń pracowników Banku wdraża postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagrodzenia w bankach zawarte w przepisach prawa, Zasadach Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych przyjętych przez Komisję Nadzoru Finansowego („Zasady Ładu Korporacyjnego”), Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych 2021, rekomendacjach

Komisji Nadzoru Finansowego dotyczących sektora bankowego, Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych oraz uwzględnia Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące polityki i praktyk w zakresie wynagrodzeń w odniesieniu do sprzedaży i dystrybucji detalicznych produktów i usług bankowych, Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych w sprawie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń (MiFID). Obejmuje ona funkcjonujące w Banku procesy i zasady dotyczące wynagradzania pozostałych pracowników, w tym w szczególności osoby pełniące kluczowe funkcje zidentyfikowane na podstawie „Polityki Oceny Kwalifikacji Członków Zarządu oraz Osób Pełniących Kluczowe Funkcje w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” (dalej Osoby Kluczowe), osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, pracowników zaangażowanych w sprzedaż produktów i usług Banku oraz pracowników funkcji kontrolnych.

Polityka wynagrodzeń Osób Uprawnionych wdraża postanowienia dotyczące kształtowania zasad wynagradzania zawarte w Ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (z późniejszymi zmianami), Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych jak również innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz uwzględnia Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń zgodnie z dyrektywą 2013/36/UE z późniejszymi zmianami i Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego dotyczące zarządzania wewnętrznego. Ma ona zastosowanie do osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku i stanowi uszczegółowienie zasad wynagradzania tej grupy pracowników określonych w Polityce wynagrodzeń pracowników Banku.

Począwszy od nagrody rocznej za 2022 rok, całość odroczonego wynagrodzenia zmiennego jest przyznana warunkowo w instrumencie finansowym. Jednocześnie w/w polityki zostały zmienione i uzupełnione o możliwość wypłaty wynagrodzenia przyznanego w instrumencie finansowym w formie istniejących akcji w kapitale zakładowym Banku. Polityki wynagrodzeń dopuszczały konwersję 1:1 akcji fantomowych przyznanych przed przyjęciem zmian, pod warunkiem podpisania stosownego porozumienia z pracownikami, których to dotyczy. W dniu 29 grudnia 2023 r. Komisja Nadzoru Finansowego udzieliła Bankowi pierwszego zezwolenia, o którym mowa w art. 77 oraz art. 78 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, obejmującego nabycie akcji własnych przez Bank. Analogiczne zezwolenie Bank Handlowy otrzymał z Komisji Nadzoru Finansowego 14 lutego 2025 r. datowane na 13 lutego 2025 r. Skup akcji własnych na podstawie tego zezwolenia Bank rozpoczął w dniu 8 lipca 2025 roku. W terminie od 29 stycznia 2025 r. dla grupy I oraz od 23 czerwca 2025 r. dla grupy II złożono uprawnionym pracownikom ofertę nabycia akcji własnych Banku. Do 28 marca 2025 dla grupy I oraz 25 lipca 2025 dla grupy II zainicjowano wydanie (transfer) Akcji Oferowanych ww. pracownikom, którzy przyjęli ofertę ich nabycia. Tym pracownikom, którzy nie przyjęli Oferty nabycia Akcji, wypłacono Akcje fantomowe.

W związku z informacją przekazaną przez Citigroup w dniu 15 kwietnia 2021 r. dotyczącą planowanych zmian strategii w obszarze Bankowości Detalicznej, (dalej „SBD”), Zarząd Banku przyjął politykę, umożliwiającą przyznanie nagrody za uznanie dotychczasowego wkładu pracowników, których wsparcie w realizacji zmiany strategii wydzielonej części Banku Handlowego w Warszawie S.A. (segmentu bankowości detalicznej) będzie kluczowe – Polityka Nagrody Transakcyjnej. W 2025 r. nie

przyznano nowych nagród w ramach tej polityki, jednak z dniem 1 lipca nastąpiło nabycie uprawnień do nagród przyznanych w latach poprzednich.

Ocena Polityki Wynagrodzeń jest następująca:

- 1) Zgodnie z wymogami Polityka Wynagrodzeń obejmuje wszystkich pracowników Banku.
- 2) Polityka Wynagrodzeń w sposób właściwy określa zasady wynagradzania osób nią objętych, w tym Osób Kluczowych, w tym formę, strukturę i sposób ich ustalania.
- 3) Sposób wdrożenia Polityki Wynagrodzeń w Banku oraz nadzór sprawowany nad Polityką Wynagrodzeń zapewniają, że struktura wynagrodzeń osób nią objętych, w tym Osób Kluczowych, wspiera długoterminową stabilność Banku i jest zgodna ze strategią, celami, wartościami i długoterminowymi interesami Banku, w szczególności takimi jak zrównoważony wzrost, a także służy do wyeliminowania potencjalnego negatywnego wpływu systemów wynagrodzeń na odpowiednie zarządzanie ryzykiem.
- 4) Bank prawidłowo wdrożył wszelkie postanowienia dotyczące wynagrodzenia stałego zawarte w Polityce Wynagrodzeń. W szczególności, Bank różnicuje wysokość wynagrodzenia stałego osób objętych Polityką Wynagrodzeń, w tym Osób Kluczowych, przy uwzględnieniu doświadczenia zawodowego, wymagań w zakresie kompetencji oraz roli pełnionej w procesie zarządzania Bankiem.
- 5) Bank zapewnia odpowiedni poziom wynagrodzeń pracowników komórki audytu wewnętrznego oraz komórki ds. zgodności umożliwiające zatrudnianie i utrzymanie w tych jednostkach wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Analiza poziomu wynagrodzeń pracowników Departamentu Audytu i Pionu Zgodności w Banku Handlowym w Warszawie S.A. została pozytywnie oceniona przez Komitet ds. Audytu Rady Nadzorczej.
- 6) Bank, między innymi, poprzez Politykę Wynagrodzeń promuje rozsądne i efektywne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania ryzyka, które przekraczałoby akceptowalny poziom. W związku z tym, stosowany w Banku system wynagrodzeń oparty na wynikach finansowych i niefinansowych, nie nagradza nadmiernego ryzyka w podejmowaniu decyzji. W szczególności, wynagrodzenie członków Zarządu jest określane w sposób promujący rozsądne zarządzanie Bankiem, bazujący na wynikach finansowych i niefinansowych oraz nienagradzający niewłaściwych decyzji podejmowanych przez pracowników.
- 7) Na etapie projektowania i zatwierdzania wysokości puli na wynagrodzenia zmienne pracowników Banku za pracę w 2025 roku, w tym Osób Kluczowych, Bank dokonał odpowiedniej weryfikacji, że Bank dysponuje należyłą i solidną bazą kapitałową uzasadniającą wypłatę wynagrodzeń zmiennych na proponowanym poziomie, że nie ogranicza ona zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej oraz jest odpowiednio uzasadniona sytuacją finansową Banku.
- 8) Szczegółowe zasady dotyczące wynagrodzeń zmiennych przyznawanych pracownikom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku („Osoby Uprawnione”), w tym Osobom Kluczowym, reguluje Polityka wynagrodzeń Osób Uprawnionych. Zasady te zostały w prawidłowy sposób zastosowane przy przyznawaniu Osobom Uprawnionym, w tym Osobom Kluczowym, wynagrodzenia zmiennego w pierwszym kwartale 2026 roku (wynagrodzenia zmienne za pracę w 2025 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 2025 roku odbyło się siedem posiedzeń Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.
- b) Poziom wynagrodzenia zmiennego za pracę w 2025 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 15 stycznia 2026 roku. Dla Osób Uprawnionych wynagrodzenie zostało podzielone na część nieodroczoną i odroczoną. Krótkoterminowa nagroda w instrumencie finansowym podlega 12-sto miesięcznemu okresowi retencji i wypłacana jest po jego zakończeniu. Odroczone wynagrodzenie zmienne dzielone jest na cztery lub pięć transz, do których pracownicy będą mogli nabyć uprawnienia odpowiednio w latach 2027-2030 lub 2027-2031. Transze długoterminowej nagrody w instrumencie finansowym (pod warunkiem nabycia uprawnienia do nich) podlegają wypłacie po zakończeniu 12 miesięcznego okresu retencji.
- 9) W 2025 roku nie zaistniały przesłanki, które – po uzyskaniu pozytywnej opinii Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej – uzasadniałyby decyzję Zarządu Banku o pozbawieniu jakiejkolwiek Osoby Uprawnionej nienabytych praw do odroczonego wynagrodzenia zmiennego, przyznanego warunkowo w okresie zatrudnienia. Jednakże na podstawie decyzji Zarządu dwóch pracowników niebędących Osobami Uprawnionymi utraciło prawo do nabycia praw odroczonej nagrody pieniężnej objętej Polityką Nagrody Transakcyjnej: jeden z powodu zakończenia zatrudnienia z własnej inicjatywy, drugi w związku z przejściem na rolę poza biznesem detalicznym.
- 10) W 2025 roku Bank prawidłowo przeanalizował role oraz zakres odpowiedzialności swoich pracowników w kontekście głównych ryzyk podlegających zarządzaniu w Banku oraz kryteriów ilościowych i jakościowych, opisanych w Rozporządzeniu Delegowanym Komisji (UE) 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE, w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy, w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji i na tej podstawie ustalił wykaz osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku i wobec tego powinny podlegać postanowieniom Polityki wynagrodzeń Osób Uprawnionych. Na dzień 31 grudnia 2025 roku, liczba pracowników objętych wykazem zgodnie Polityką wynagrodzeń Osób Uprawnionych wynosiła 98.
- 11) Wprowadzona w Banku Polityka Wynagrodzeń zapewnia właściwy sposób wynagradzania pracowników zaangażowanych w sprzedaż produktów i usług Banku, który zachęca ich do

postępowania w sposób uczciwy, bezstronny, przejrzysty i profesjonalny, z uwzględnieniem praw i interesów wszystkich klientów Banku, w krótkim, średnim i długim okresie.

- 12) W 2025 roku Bank zaktualizował Politykę Wynagrodzeń w części dotyczącej zarządzania wynikami, stanowiąc, iż stwierdzone naruszenie przez pracownika na poziomie C16 standardów oceny podwładnych skutkuje odroczeniem terminu wypłaty jego wynagrodzenia zmiennego o jeden miesiąc.
- 13) Polityka Wynagrodzeń zakłada zróżnicowanie wynagrodzenia wybranych pracowników na podstawie kryteriów ilościowych i jakościowych, takich jak podejście do podejmowania ryzyka i zapewnienie zgodności z przepisami.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń stosowanej w Banku.

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

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

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

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

W przypadku zmiany stanu stosowania zasad lub wystąpienia okoliczności uzasadniających zmianę treści wyjaśnień w zakresie niestosowania lub sposobu stosowania zasady emitent niezwłocznie aktualizuje wcześniej opublikowaną informację. Uwzględniając powyższe, w dniu 24 lipca 2025 r. Bank przekazał Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. raport (Raport EBI nr 1/ 2025), w którym potwierdził, że spółka stosuje zasady w zakresie określonym w raporcie z dnia 30 lipca 2021 r. Jednocześnie w zamieszczonej informacji, Bank zawarł wyjaśnienia odnośnie do sposobu stosowania zasad nr 2.1 i 2.2 dotyczących różnorodności w składzie organów Banku pod kątem płci. Bank wskazał, że dla Rady Nadzorczej wskaźnik 30 % udziału mniejszości jest spełniony, a dla Zarządu jest jedynie nieznacznie poniżej określonego progu (28,57%). Tym niemniej, stosownie do nowego standardu dotyczącego równowagi płci w organach spółek giełdowych wynikającego z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (tzw. dyrektywa Women on Boards), Bank zapewnia udział niedostatecznie reprezentowanej płci w liczbie najbardziej zbliżonej do 33% liczby wszystkich stanowisk w organach spółki.

Ponadto, w przypadku incydentalnego naruszenia zasad, spółki mają obowiązek niezwłocznego poinformowania o tym fakcie, przy czym w okresie sprawozdawczym Bank nie zidentyfikował ani trwałego, ani incydentalnego naruszenia zasad, które znajdują zastosowanie wobec Banku.

Oświadczenie o przestrzeganiu zasad ładu korporacyjnego określonych w „Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021” raportowane jest poprzez opublikowanie informacji w „Oświadczeniu Banku Handlowego w Warszawie S.A. o stosowaniu w Banku zasad ładu korporacyjnego w 2025” w ramach „Sprawozdania z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2025 r.” Bank przeprowadził przegląd stosowania w 2025 roku zasad ładu korporacyjnego wynikających z „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021” w wyniku, którego potwierdzono ich stosowanie w ww. oświadczeniu w zakresie zaraportowanym uprzednio na Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.

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

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

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, Bank zobowiązany jest w raporcie rocznym zawrzeć oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego. Powyższe oświadczenie zamieszczone w „Sprawozdaniu z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2025 r.”, które zawiera wszystkie elementy wymagane ww. Rozporządzeniem.

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

7. OCENA SYSTEMU KONTROLI WEWNĘTRZNEJ I SYSTEMU ZARZĄDZANIA RYZYKIEM W BANKU Z UWZGLĘDNIENIEM ICH ADEKWATNOŚCI I SKUTECZNOŚCI

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

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

- Poziom 1 - jednostki organizacyjne odpowiedzialne za prowadzenie działalności, z której wynika podejmowanie ryzyka oraz za zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, jak również za identyfikowanie i raportowanie ryzyka do jednostek 2-giej linii,
- Poziom 2 - zarządzanie ryzykiem w jednostkach organizacyjnych, niezależnie od zarządzania ryzykiem na pierwszej linii, oraz działalność komórki do spraw zgodności; jednostki lub osoby odpowiedzialne za ustanawianie standardów zarządzania ryzykiem w zakresie identyfikowania,

pomiaru lub oceny, ograniczania, kontroli, monitorowania, raportowania i nadzoru nad mechanizmami kontrolnymi stosowanymi przez inne jednostki organizacyjne Banku w celu ograniczenia ryzyka – jednostki organizacyjne Sektora Zarządzania Ryzykiem, Pion Zgodności, Sektor Zarządzania Finansami, Pion Prawny, Pion Zarządzania Kadrami, jak również Biuro Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej Departamentu Maklerskiego Banku Handlowego;

- Poziom 3 - jednostka audytu wewnętrznego, odpowiedzialna za niezależną ocenę systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej - Departament Audytu.

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

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

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

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

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

Zgodnie z „Zasadami funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” Rada Nadzorcza przeprowadziła coroczną ocenę adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym adekwatności i skuteczności funkcji kontroli, zarządzania ryzykiem braku zgodności na podstawie raportów Pionu Zgodności, Biura Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej Departamentu Maklerskiego oraz Departamentu Audytu. Rada Nadzorcza oceniła system kontroli wewnętrznej jako adekwatny i skuteczny. Ocena została dokonana z uwzględnieniem informacji zarządczych, raportów z procesu samooceny, raportów środowiska kontroli przedkładanych przez Audyt Wewnętrzny w Sprawozdaniu Departamentu Audytu do Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A oraz rekomendacji Komitetu ds. Audytu. Na koniec 2025 r. ryzyko rezydualne, szacowane w ramach MCA kształtowało się na poziomie Tier 4-5 w 81,68%, a ocena Audytu kształtowała się na poziomie „potrzeba umiarkowanej poprawy”.

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

- 1) nadzór i kontrola pierwszego stopnia wykonywane w ramach komórki organizacyjnej DMBH oraz w ramach nadzoru Dyrektora DMBH,
- 2) nadzór i kontrola drugiego stopnia wykonywane przez Biuro Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej w ramach Wydziału Zgodności i AML oraz Wydziału Kontroli Wewnętrznej i Reklamacji,
- 3) nadzór i kontrola drugiego stopnia wykonywane przez Pionu Ryzyka BHW,
- 4) nadzór i kontrola trzeciego stopnia wykonywana w ramach Departamentu Audytu Banku.

Dyrektor Biura Nadzoru i Kontroli Wewnętrznej jest Inspektorem Nadzoru w rozumieniu przepisów prawa i podlega w zakresie wykonywania tej funkcji Dyrektorowi DMBH.

Nie rzadziej niż raz do roku Inspektor Nadzoru sporządza i przekazuje równocześnie Członkowi Zarządu Banku nadzorującemu prowadzenie działalności maklerskiej i Radzie Nadzorczej Banku raport z funkcjonowania systemu nadzoru zgodności działalności z prawem oraz systemu kontroli wewnętrznej. Raport jest przekazywany również Komisji Nadzoru Finansowego. Sprawozdanie za rok 2025 Rada Nadzorcza otrzymała 1 kwietnia 2026 r.

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

Bank ma wdrożone procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. Został wprowadzony proces zgłaszania naruszeń do Rady Nadzorczej w przypadku, gdy zgłoszenie dotyczy członka Zarządu oraz przedstawiania Radzie Nadzorczej informacji o istotnych sprawach etycznych. Rada Nadzorcza, nie rzadziej niż raz w roku, ocenia adekwatność i skuteczność procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń. Na posiedzeniu w dniu 24 marca 2026 r. Rada Nadzorcza w oparciu o informacje przekazywane przez Członka Zarządu wyznaczonego do odbierania zgłoszeń anonimowych oraz w oparciu o „Raport Pionu Zgodności dotyczący funkcjonowania Procedury Anonimowego Zgłaszania przez Pracowników Naruszeń oraz ocena przestrzegania Kodeksu Etyki w 2025 roku” oraz na podstawie pozytywnej rekomendacji Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej, dokonała pozytywnej oceny adekwatności i skuteczności procedury anonimowego zgłaszania przez pracowników naruszeń oraz przyjęła informację dotyczącą weryfikacji i oceny Zarządu Banku w zakresie przestrzegania Kodeksu Etyki za 2025 rok.

8. PODSUMOWANIE DZIAŁALNOŚCI RADY NADZORCZEJ I JEJ KOMITETÓW

8.1. Posiedzenia Rady Nadzorczej i utworzonych przez nią komitetów

W roku 2025 odbyło się 9 posiedzeń Rady Nadzorczej, natomiast komitety Rady Nadzorczej odbyły następującą liczbę posiedzeń: Komitet ds. Audytu – 4, Komitet ds. Ryzyka i Kapitału – 4, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń – 7, Komitet ds. Strategii i Zarządzania – 2. W roku sprawozdawczym Rada Nadzorcza podjęła łącznie 66 uchwał.

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

- 1) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 14 stycznia 2025 r. wyniosła 100%,
- 2) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 17 stycznia 2025 r. wyniosła 100%,
- 3) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 31 stycznia 2025 r. wyniosła 100%,
- 4) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniach 11-20 marca 2025 r. wyniosła 100%,
- 5) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 20 maja 2025 r. wyniosła 100%,
- 6) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 29 maja 2025 r. wyniosła 87,5%,
- 7) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 18 września 2025 r. wyniosła 100%,
- 8) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 30 października 2025 r. wyniosła 100%,
- 9) na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 3 grudnia 2025 r. wyniosła 100%.

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

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

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

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

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

Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, w ramach dokonywanej co najmniej raz w roku okresowej oceny struktury, wielkości, składu i skuteczności działania Zarządu, dokonał pozytywnej oceny zgodności z Polityką w dniu 24 marca 2026 r. - za okres obejmujący rok 2025. W roku 2025 w skład Zarządu Banku do dnia 31 maja 2025 r. wchodziły 3 kobiety i 4 mężczyzn a od 1 czerwca 2025 r. 5 mężczyzn i 2 kobiety, co oznacza, że wskaźnik udziału mniejszości w Zarządzie Banku jest jedynie nieznacznie poniżej progu 30%, o którym mowa w zasadach nr 2.1. i 2.2 zawartych w „Dobrych praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021” (szczegóły dotyczące sposobu stosowania przez Bank ww. zasad zawarto w pkt 6).

Wiek i doświadczenie członków Zarządu w instytucjach finansowych i zarządzaniu są zróżnicowane.

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

Zgodnie z Polityką postulowane jest uwzględnianie przez Walne Zgromadzenie podczas wyborów do Rady Nadzorczej zasad różnorodności, tj. zapewnienie w tych procesach równych szans kobietom i mężczyznom bez względu na deklarowaną płć, wiek, posiadającym zróżnicowaną indywidualną wiedzę, umiejętności i doświadczenie, które jednocześnie są adekwatne do powierzanej funkcji członka Rady Nadzorczej i które się wzajemnie dopełniają w taki sposób, aby umożliwić zapewnienie odpowiedniego poziomu kolektywnego nadzoru nad zarządzaniem Bankiem, co jest weryfikowane w ramach zbiorowej oceny kwalifikacji Rady Nadzorczej jako całości. Należy dokładać starań, aby realizując założenia dotyczące różnorodności pozostawać w zgodzie z takimi standardami jak zasada równego traktowania, przeciwdziałanie dyskryminacji lub zachowaniom nieetycznym. Uwzględnienie potrzeby różnorodności w składzie Rady Nadzorczej nie może prowadzić do uszczerbku w prawidłowym nadzorze nad zarządzaniem Bankiem. Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń w dniu 3 grudnia 2025 r. podjął uchwałę w sprawie rocznej oceny odpowiedzialności Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. W okresie sprawozdawczym w Radzie Nadzorczej Banku zasiadało łącznie 3 kobiety i 5 mężczyzn.

8.3. Ład korporacyjny

W ramach przyjęcia do stosowania, w 2014 r. – przez Zarząd Banku i Radę Nadzorczą, a następnie w 2015 r. – przez Walne Zgromadzenie, dokumentu Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego, Rada Nadzorcza, na posiedzeniu w dniu 24 marca 2026 r. zapoznała się ze „Sprawozdaniem za 2025 rok – ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych Komisji Nadzoru Finansowego w Banku Handlowym w Warszawie S.A.”, przygotowanym przez Departament Zgodności ds. Regulacji i Współpracy z Instytucjami Nadzorczymi w Pionie Zgodności (Departament Zgodności), zawierającym niezależną ocenę stosowania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”.

Rada Nadzorcza, na podstawie określonego powyżej Sprawozdania Departamentu Zgodności zawierającego niezależną ocenę stosowania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” oraz uwzględniając pozytywną rekomendację Komitetu ds. Audytu Rady Nadzorczej, dokonała niezależnej oceny stwierdzając, że Bank w roku 2025 stosował zasady wynikające z „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych”, z zastrzeżeniem zasad § 11.2, § 16.1, co do których podjęta została decyzja o ich niestosowaniu. W odniesieniu do zasady określonej w § 8.4 (e-walne) ZŁK, w 2025 roku zasada była stosowana, przy czym Zarząd Banku każdorazowo podejmował decyzję o sposobie udziału akcjonariuszy w zgromadzeniu Banku przed każdym walnym zgromadzeniem.

W odniesieniu do trzech zasad w 2025 roku podtrzymano decyzję o ich niestosowaniu:

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

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

8.4. Rozliczenia pomiędzy Bankiem a Citigroup

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

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

W dniu 10 lipca 2025 r. Sąd dokonał wpisu w Rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego zmian w Statucie Banku Handlowego w Warszawie S.A. (dalej: Statut) uchwalonych przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku w dniu 27 czerwca 2025 r. w uchwale nr 29/2025 oraz nr 30/2025, szczegółowo opisanych m.in w raporcie bieżącym Banku z dnia 11 lipca 2025 r. nr 27/2025.

Uzasadnieniem do zmian Statutu wprowadzonych uchwałą nr 29/2025 była w szczególności ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy o rachunkowości, ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz niektórych innych ustaw, którą z dniem 1 stycznia 2025 r. dokonano zmiany w art. 66 ust. 4 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, uzupełniając go o zasady wyboru firmy audytorskiej do atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

W tym zakresie w ustawie przewidziano analogiczne rozwiązanie jak w przypadku wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania sprawozdania finansowego tj. że organem upoważnionym do wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania sprawozdania finansowego oraz wyboru firmy audytorskiej do atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju jest organ zatwierdzający sprawozdanie finansowe jednostki (Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy), chyba że statut, umowa lub inne wiążące jednostkę przepisy prawa stanowią inaczej.

Mając na uwadze, że zgodnie z dotychczasowym brzmieniem Statutu, wyboru firmy audytorskiej do badania lub przeglądu sprawozdań finansowych dokonuje Rada Nadzorcza, zarekomendowano by wybór firmy audytorskiej do atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju powierzyć temu samemu organowi. Znalazło to odzwierciedlenie w § 18 ust. 1 pkt 7 Statutu, który otrzymał następujące brzmienie: "wybór firmy audytorskiej do badania lub przeglądu sprawozdań finansowych oraz do atestacji sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju".

Pozostałe zmiany polegały na wykreśleniu ze Statutu czynności niewykonywanych przez Bank nieprzerwanie przez okres 12 miesięcy (wymóg z art. 34 ust. 4 prawa bankowego) tj.:

1) w obszarze działalności maklerskiej:

a) świadczenia usług w wykonaniu zawartych umów o gwarancję emisji lub zawierania i wykonywania innych umów o podobnym charakterze, jeżeli ich przedmiotem są instrumenty finansowe,

b) świadczenia usług dodatkowych związanych z umową o gwarancję emisji.

2) udzielania i potwierdzania poręczenia,

3) świadczenia jako agent firmy inwestycyjnej, w imieniu i na rachunek firmy inwestycyjnej czynności pośrednictwa w zakresie działalności prowadzonej przez tę firmę.

Zmiany Statutu, których dotyczy uchwała nr 30/2025, miały na celu upoważnienie Zarządu do wypłaty zaliczek na poczet dywidendy (w § 36 Statutu dodano ust. 2). To rozwiązanie pozwoliło zapewnić elastyczność działania Banku, w zależności od jego sytuacji finansowej i innych okoliczności wpływających na możliwość wypłaty dywidendy. Możliwość takiego upoważnienia wynika z art. 349 Kodeksu spółek handlowych. Warunkiem wypłaty zaliczek jest posiadanie przez spółkę środków wystarczających na wypłatę oraz zgoda Rady Nadzorczej. Ponadto spełnione muszą być inne warunki określone w obowiązujących przepisach prawa. W szczególności, spółka może wypłacić zaliczkę na poczet przewidywanej dywidendy, jeżeli jej zatwierdzone sprawozdanie finansowe za poprzedni rok obrotowy wykazuje zysk. Zaliczka może stanowić najwyżej połowę zysku osiągniętego od końca poprzedniego roku obrotowego, wykazanego w sprawozdaniu finansowym, zbadanym przez biegłego rewidenta, powiększonego o kapitały rezerwowe utworzone z zysku, którymi w celu wypłaty zaliczek może dysponować Zarząd, oraz pomniejszonego o niepokryte straty i akcje własne. Zgodnie z utrwaloną praktyką nadzorczą w tym zakresie, wypłata zaliczek na poczet dywidendy wymagałaby również uzgodnienia z KNF.

Ponadto, Bank zaproponował zmianę doprecyzowującą w § 33 Statutu, polegającą na wskazaniu, że kapitały rezerwowe przeznaczone są na pokrycie strat bilansowych Banku lub na inne cele, mogą być przeznaczane nie tylko na wypłatę dywidendy, lecz również na zaliczki na poczet przewidywanej dywidendy dla akcjonariuszy. Zmiana w § 33 Statutu miała charakter porządkowy.

W ww. okresie sprawozdawczym, Rada Nadzorcza Banku nie wprowadziła zmian zarówno do „Regulaminu Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.”, jak i do oraz „Regulaminu Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A.”.

8.6. Inne sprawy

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

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

Ponadto Rada Nadzorcza na bieżąco realizowała swoje obowiązki w ramach projektu związanego z decyzją Citigroup Inc. o wyjściu z działalności detalicznej w kilku krajach w tym również w Polsce.

Podczas posiedzenia Rady Nadzorczej w dniach 11-20 marca 2025 r. Rada Nadzorcza zapoznała się z informacjami o sprawach poruszanych na posiedzeniach Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń, Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału, Komitetu ds. Audytu oraz Komitetu ds. Strategii i Zarządzania. W ramach swoich działań zatwierdziła Sprawozdania z działalności tych Komitetów za rok 2024, a także dokonała oceny skuteczności działania Zarządu za rok 2024 wraz z adekwatnością regulacji wewnętrznych dotyczących jego funkcjonowania.

Rada Nadzorcza szczegółowo analizowała wyniki planowania kapitałowego w horyzoncie 2025-2027, w tym wyniki szacowania kapitału wewnętrznego przedstawione w dokumencie "Wewnętrzny proces oceny adekwatności kapitałowej 2025 (Grupa Banku Handlowego w Warszawie S.A.)". Akceptowała dopuszczalny ogólny poziom ryzyka (Ogólny apetyt na ryzyko) na rok 2025 oraz zmiany do dokumentu „Zasady ostrożnego i stabilnego zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A.” Dokonywała również oceny efektywności i adekwatności systemu zarządzania ryzykiem, uwzględniając informacje o realizacji zasad wybranych polityk zarządzania ryzykiem.

Odnosnie ładu wewnętrznego i zgodności, Rada Nadzorcza oceniała stosowanie przez Bank zasad zawartych w dokumencie pod nazwą „Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego, a także funkcjonowanie Procedury Anonimowego Zgłaszania przez Pracowników Naruszeń i przestrzeganie Kodeksu Etyki w 2024 roku. Zapoznawała się z podsumowaniem istotnych zgłoszeń naruszeń standardów etycznych w Banku w 2024 roku. Akceptowała zmiany do „Zasad funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej w Banku Handlowym w Warszawie S.A.” oraz oceniała adekwatność i skuteczność systemu kontroli wewnętrznej Banku w 2024 r., a także dokonywała okresowej oceny przestrzegania ładu wewnętrznego w Banku.

Ponadto, Rada Nadzorcza zapoznała się z informacjami o stanie realizacji strategii zarządzania Bankiem oraz najważniejszych kwestii z tym związanych, w szczególności z informacjami o postępach w realizacji wyznaczonych kierunków rozwoju działalności Banku oraz odstępstw od wcześniej wyznaczonych kierunków wraz z ich uzasadnieniem.

Pomiędzy posiedzeniami Rada Nadzorcza przyjęła zmiany do „Zasad polityki informacyjnej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w zakresie adekwatności kapitałowej oraz innych informacji podlegających ogłaszaniu”, przyjęła do wiadomości „Raport Inspektora Nadzoru

dotyczący funkcjonowania systemu nadzoru zgodności działalności z prawem działalności powierniczej”. Rada Nadzorcza odbyła również dwie sesje robocze dotyczące aspektów prawnych i finansowych związanych z realizacją projektu sprzedaży bankowości detalicznej.

Podczas kolejnego posiedzenia w dniu 20 maja 2025 r. Rada Nadzorcza wyraziła zgodę na zawarcie umowy sprzedaży Bankowości detalicznej, dokonała również analizy i zatwierdzenia nowych kierunków strategicznych Bankowości Instytucjonalnej na lata 2025-2027 – „Bank globalnego biznesu”.

Rada Nadzorcza na posiedzeniu w dniu 29 maja 2025 r. zapoznała się z informacjami o sprawach poruszanych na posiedzeniach Komitetu ds. Ryzyka i Kapitału, w tym z informacją w sprawie planu działania Banku dotyczącego realizacji zaleceń Komisji Nadzoru Finansowego z inspekcji obszaru zarządzania ryzykiem płynności i ryzykiem stopy procentowej w portfelu bankowym.

Ponadto, Rada Nadzorcza rozpatrzyła informację na temat wyników Inspekcji KNF w zakresie Płynności /IRRBB oraz zapoznała się ze sprawozdaniem rocznym dotyczącym zarządzania ryzykiem związanym z powierzaniem wykonywania czynności podmiotom zewnętrznym na podstawie umów krytycznych lub ważnych, w tym umów outsourcingu bankowego lub inwestycyjnego w roku 2024. W obszarach o kluczowym znaczeniu, Rada Nadzorcza zapoznała się z informacjami na temat wyników finansowych za I kw. 2025 r. wraz ze standardowymi raportami, a także z projekcjami finansowymi Banku Handlowego w Warszawie S.A. na lata 2025-2027 przy obecnych założeniach makroekonomicznych. Rozpatrzyła również wniosek Zarządu w sprawie podziału zysku netto Banku za 2024 r. W ramach spraw bieżących, Rada Nadzorcza zapoznała się z wnioskiem Zarządu o zwołanie Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz zaopiniowała sprawy i projekty uchwał mających być przedmiotem uchwał Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia w 2025 r. Akceptowała zawarcie aneksu do umowy z dostawcą usług medycznych z zakresu medycyny pracy oraz usługi medycznych na rzecz pracowników i członków ich rodzin. Podjęła Uchwałę w sprawie dokonania oceny i powołania Pana Tomasza Dziurzyńskiego w skład Zarządu Banku na czteroletnią kadencję. Dodatkowo, Rada Nadzorcza przyjęła uchwałę w sprawie zatwierdzenia wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie Banku oraz „Sprawozdanie z działalności Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za 2024 r.”

Na posiedzeniu w dniu 18 września 2026 r. Rada Nadzorcza rozpatrywała informacje dotyczące zarządzania ryzykiem związanym z powierzaniem wykonywania czynności podmiotom zewnętrznym na podstawie umów EBA/ICT wspierających krytyczne lub istotne funkcje Banku w pierwszej połowie 2025 r., a także informacje dotyczące istotnych zgłoszeń naruszeń standardów etycznych w okresie styczeń – czerwiec 2025 roku. Rada Nadzorcza zapoznała się również z informacjami o realizacji Polityki Inwestycyjnej Banku. Rada Nadzorcza przyjęła się również z informacją na temat wyników finansowych. Ponadto Rada Nadzorcza podjęła uchwałę w sprawie zgody na wypłatę dywidendy zaliczkowej z zysku za 2019 rok.

W dniu 30 października 2025 roku Rada Nadzorcza, po dokonanej ocenie, powołała Pana Sebastiana Perczaka w skład Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. na czteroletnią kadencję na stanowisko Członka Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz dokonała zatwierdzenia aktualizacji wewnętrznego podziału kompetencji w Zarządzie Banku oraz zasadniczej strukturze organizacyjnej Banku.

Podczas posiedzenia w dniu 3 grudnia 2025 r. Rada Nadzorcza zapoznała się z informacją o zasobach ludzkich dla Ryzyka Rynkowego, podjęła również uchwałę w sprawie aktualizacji „Regulaminu Kontroli Departamentu Audytu” oraz uchwałę w sprawie wyboru firmy audytorskiej dla atestacji sprawozdania ESG. Ponadto, Rada Nadzorcza otrzymała informację na temat statusu planu działania Banku w sprawie wdrożenia zaleceń KNF z raportu dotyczącego płynności i ryzyka stóp procentowych w księdze bankowej. W obszarach o kluczowym znaczeniu, Rada Nadzorcza zapoznała się z informacjami na temat wyników finansowych wraz ze standardowymi raportami, a także z Planem Finansowym Banku na rok 2026, który zawierał analizę strategii banków konkurencyjnych. Została poinformowana o

stanie realizacji projektu sprzedaży bankowości detalicznej oraz o wynikach ankiety Głos Pracownika w 2025 r. Dodatkowo podjęła uchwałę w sprawie zmian do „Polityki wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Handlowego w Warszawie S.A.”. Otrzymała również informację o aktualnym wykazie Osób Uprawnionych. Podjęła uchwałę w sprawie dokonania oceny Wiceprezesa Zarządu Banku Pana Andrzeja Wilka oraz oceny kolegialnej Zarządu jako całości, a także w sprawie powołania Pana Andrzeja Wilka na stanowisko Wiceprezesa Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A.

Na posiedzeniu w dniu 24 marca 2026 r. Rada Nadzorcza podjęła następujące uchwały dotyczące zdarzeń z roku 2025. Po rozpatrzeniu samooceny Zarządu dokonanej uchwałą Zarządu z dnia 3 marca 2026 r. oraz rekomendacji Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń Rada Nadzorcza dokonała pozytywnej oceny adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Zarządu i skuteczności jego działania w roku 2025.

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

Podczas posiedzenia, w dniu 16 marca 2026 r. Rada Nadzorcza Banku zgodnie z treścią art. 382 § 3 Kodeksu spółek handlowych, oraz treścią § 72 ust. 1 pkt 16 i § 73 ust. 1 pkt 14 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 6 czerwca 2025 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, dokonała pozytywnej oceny:

- 1) Roczno skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2025 r.,
- 2) Roczno jednostkowego sprawozdania finansowego Banku Handlowego w Warszawie S.A. za rok obrotowy kończący się 31 grudnia 2025 r.,
- 3) Sprawozdania Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. w 2025 rok sporządzonego łącznie ze sprawozdaniem Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A. z działalności Banku Handlowego w Warszawie S.A. oraz zawierającego Oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju Banku Handlowego w Warszawie S.A. i Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. za 2025 rok,

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 2025 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 2025

roku, w zakresie nie dotyczącym sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, zostało sporządzone we wszystkich istotnych aspektach zgodnie z mającymi zastosowanie przepisami prawa oraz jest zgodne z informacjami zawartymi w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym. W odniesieniu do sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w opinii niezależnego biegłego rewidenta nic nie zwróciło uwagi, co pozwalałoby sądzić, że Sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Banku Handlowego w Warszawie S.A. na dzień i za rok zakończony 31 grudnia 2025 r. nie została sporządzona, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Rada Nadzorcza dokonała pozytywnej oceny wniosku Zarządu odnośnie podziału zysku za rok obrotowy 2024.

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 20 maja 2026 r. celem przedłożenia Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Banku.