

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

Rozdział I. Wprowadzenie

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

Rozdział II. Definicje

4. Na potrzeby niniejszej Polityki poniższe określenia mają następujące znaczenie:
 - 1) **Akcje Banku** – akcje zwykłe Banku Handlowego w Warszawie S.A. dopuszczone do obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, notowane pod symbolem BHW;
 - 2) **Akcje fantomowe** – instrumenty finansowe, których wartość zależy od wartości Akcji Banku; nie są to akcje rzeczywiste, nie można ich umorzyć w zamian za Akcje Banku i nie upoważniają do głosowania ani otrzymywania dywidend ani innych kwot do podziału od Banku, do otrzymania których mogą być uprawnieni akcjonariusze Banku; nie stanowią udziału własnościowego jakiegokolwiek rodzaju w Banku, ani w żadnym innym podmiocie, ani w żadnych aktywach; same w sobie nie mają żadnej odrębnej wartości, służą jedynie do określenia wartości gotówkowej Wynagrodzenia Zmiennego przez odniesienie do ceny rynkowej Akcji Banku;
 - 3) **Bank** – Bank Handlowy w Warszawie S.A.;
 - 4) **Członkowie Rady Nadzorczej lub Członkowie Rady Nadzorczej Banku** – łącznie Przewodniczący Rady Nadzorczej oraz pozostali członkowie Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.;

- 5) **Członkowie Zarządu lub Członkowie Zarządu Banku** – łącznie Prezes Zarządu oraz pozostali członkowie Zarządu Banku Handlowego w Warszawie S.A.;
- 6) **Długoterminowy Instrument Finansowy** – wynagrodzenie zmienne w formie instrumentu finansowego odroczone w ciągu okresu nie krótszego niż 5 lat od daty przyznania, przekazywane w następujący sposób:
 - (a) Akcje Banku są przekazywane na rachunek papierów wartościowych Członka Zarządu tak szybko jak to będzie w praktyce możliwe po upływie okresu retencji danej transzy, pod warunkiem: (i) zakończenia okresu odroczenia danej transzy, (ii) spełnienia warunków nabycia Długoterminowego Instrumentu Finansowego określonych w niniejszej Polityce i Polityce Wynagrodzeń Osób Uprawnionych oraz (iii) podpisania przez Członka Zarządu oraz dostarczeniu do Banku dokumentów niezbędnych do przeniesienia Długoterminowych Instrumentów Finansowych na danego Członka Zarządu, takich jak oświadczenie Członka Zarządu o przyjęciu oferty nabycia Akcji Banku i wskazania numeru rachunku papierów wartościowych, na który mają zostać przekazane Akcje Banku;
 - (b) Akcje fantomowe są wypłacane po upływie okresu retencji danej transzy, pod warunkiem: (i) zakończenia okresu odroczenia danej transzy i (ii) spełnienia warunków nabycia Długoterminowego Instrumentu Finansowego określonych w niniejszej Polityce i Polityce Wynagrodzeń Osób Uprawnionych, najpóźniej w miesiącu następującym bezpośrednio po miesiącu, w którym upływa mający zastosowanie okres retencji;
- 7) **Krótkoterminowy Instrument Finansowy** – wynagrodzenie zmienne w formie instrumentu finansowego, które przyznawane jest bezwarunkowo i przekazywany w następujący sposób:
 - (a) Akcje Banku są przekazywane na rachunek papierów wartościowych Osoby Uprawnionej tak szybko jak to w praktyce możliwe po zakończeniu okresu retencji oraz po podpisaniu przez Osobę Uprawnioną oraz dostarczeniu do Banku dokumentów niezbędnych do przeniesienia Krótkoterminowych Instrumentów Finansowych na danego Członka Zarządu
 - (b) Akcje Fantomowe są wypłacane najpóźniej w miesiącu następującym bezpośrednio po miesiącu, w którym upływa okres retencji;
- 8) **Polityka** – niniejsza Polityka Wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej Banku Handlowego w Warszawie S.A.;
- 9) **Polityka Wynagrodzeń Osób Uprawnionych** – Polityka Wynagrodzeń Osób, Których Działalność Zawodowa ma Istotny Wpływ na Profil Ryzyka Banku Handlowego w Warszawie S.A.;
- 10) **Standardy Przywództwa** – lista mierzalnych umiejętności, zdolności i wiedzy, które pracownicy powinni przejawiać, aby odnieść sukces w Banku;

- 11) **Ustawa** – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.

Rozdział III. Nadzór nad Polityką Wynagrodzeń

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

Rozdział IV. Ogólne zasady wynagradzania

10. Polityka wspiera realizację strategii Banku, efektywne zarządzanie ryzykiem, długoterminowe interesy i stabilność Banku. Zarówno Polityka jak i stosowane w Banku praktyki w zakresie wynagrodzeń nakierowane są na realizację następujących celów:
 - a) Powiązanie praktyk, struktur oraz decyzji podejmowanych w zakresie wynagrodzeń z interesem akcjonariuszy,
 - b) Wzmocnienie kultury opartej o wysokie standardy etyczne,
 - c) Efektywne zarządzanie ryzykiem poprzez zachęcanie do ostrożnego podejmowania decyzji,
 - d) Zapewnienie zgodności z wymogami regulacyjnymi,
 - e) Pozyskanie i utrzymanie w Banku utalentowanych pracowników, którzy będą wspierać rozwój i sukces Banku.
11. Bank promuje zrozumienie wśród akcjonariuszy sposobu, w jaki program wynagradzania motywacyjnego został zaprojektowany i jest wdrażany przez Bank poprzez przedstawianie opisu polityk dotyczących wynagradzania, procedur i praktyk w informacjach ujawnianych publicznie. W związku z tym Bank na swojej stronie internetowej publikuje niniejszą Politykę oraz uchwałę Walnego Zgromadzenia w sprawie jej przyjęcia wraz z datą jej przyjęcia i wynikami głosowania.
12. W ramach Polityki Bank dokonuje rozróżnienia między wynagrodzeniem stałym oraz wynagrodzeniem zmiennym. Przy dokonywaniu powyższego rozróżnienia, pod uwagę brane są zarówno świadczenia pieniężne, jak i niepieniężne.

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

Rozdział V. Zasady dla Członków Rady Nadzorczej

Stale i zmienne składniki wynagrodzenia

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

Plany emerytalne

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

Inne warunki zatrudnienia

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

Rozdział VI. Zasady dla Członków Zarządu

Kluczowe zasady wynagradzania

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

mechanizmów skutecznej kontroli ryzyka poprzez ograniczenie motywacji do podejmowania nierozważnego ryzyka dla Banku i jego działalności oraz poprzez nagradzanie przemyślanej równowagi pomiędzy ryzykiem a stopą zwrotu.

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

Stale składniki wynagrodzenia

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

Zmienne składniki wynagrodzenia

33. Bank promuje rozsądne i efektywne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania ryzyka, które przekracza poziom akceptowany przez Bank. W związku z tym, wynagrodzenie opierające się na wynikach nie nagradza nadmiernego ryzyka w podejmowaniu decyzji. W szczególności, wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu powinno być określane w sposób nagradzający rozsądne zarządzanie Bankiem, bazujący na wynikach i nienagradzający niewłaściwych decyzji.

34. Wynagrodzenie zmienne powinno odzwierciedlać zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki. W związku z tym są one przyznawane i wypłacane pod warunkiem, że Bank dysponuje należytą i solidną bazą kapitałową, nie ogranicza to zdolności Banku do zwiększania jego bazy kapitałowej oraz jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową Banku. W szczególności, alokowana pula na nagrody roczne dla Członków Zarządu (łącznie z pulą alokowaną na nagrody roczne dla innych pracowników) za dany rok uzależniona jest między innymi od:
- a) oceny, czy ryzyka zidentyfikowane jako istotne mają pokrycie w alokowanym kapitale wewnętrznym; ustalone na dany rok limity kapitałowe dla istotnych rodzajów ryzyka oraz jednostek organizacyjnych wykorzystywane są zgodnie z oczekiwaniami, zapewniając możliwość wzrostu biznesu; podejmowane ryzyko, określone w profilu ryzyka Banku, nie jest nadmierne w stosunku do zasobów kapitału i płynności, to znaczy jest utrzymane na poziomie określonym przez ogólny apetyt na ryzyko, a monitoring wartości progowych mierników ryzyka zdefiniowanych w ramach apetytu na ryzyko potwierdza efektywne zarządzanie ryzykiem;
 - b) skorygowanego o ryzyko wyniku finansowego Banku;
 - c) oceny, czy pula wynagrodzenia zmiennego nie stanowi zagrożenia dla płynności Banku.
35. W przypadku Członków Zarządu wynagrodzenie zmienne oznacza w szczególności roczną nagrodę uznaniową przyznaną w drodze indywidualnej decyzji Rady Nadzorczej. Nagrody roczne mają charakter uznaniowy i mogą zostać przyznane pod warunkiem spełniania oczekiwań w zakresie Standardów Przywództwa i osiągnięcia wyznaczonych celów. Proces ustalania celów odbywa się na początku roku kalendarzowego i uwzględnia m.in. strategię biznesową przyjętą przez Bank.
36. Na potrzeby wyznaczenia poziomu wynagrodzenia zmiennego brane są pod uwagę w szczególności:
- a) wyniki Banku w obszarze odpowiedzialności danej osoby, przy czym wyniki te korygowane są o bieżące i przyszłe ryzyka lub,
 - b) efekty pracy jednostki organizacyjnej, w której dana osoba jest zatrudniona lub,
 - c) efekty pracy danej osoby, przy czym przy ocenie indywidualnych efektów pracy bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe, w szczególności takie jak demonstrowane umiejętności oraz sposób realizacji celów mierzony stopniem spełnienia Standardów Przywództwa. W szczególności co najmniej jeden z ustalonych celów musi odnosić się do zarządzania ryzykiem.
37. Ocena przeprowadzana na potrzeby ustalenia wartości wynagrodzenia zmiennego uwzględnia bieżące i przyszłe ryzyka związane z efektami pracy.
38. Z zachowaniem zasady proporcjonalności, część wynagrodzenia zmiennego (o ile zostanie przyznane):

- a) przyznawana jest w formie akcji lub instrumentów powiązanych z wartością tych akcji, aby promować relację partnerską oraz powiązać interesy Członków Zarządu z interesami akcjonariuszy;
- b) podlega odroczeniu.

Wynagrodzenie zmienne w formie instrumentu finansowego

- 39. W przypadku nagrody rocznej, której wartość przekracza poziom zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Banku, co najmniej 50% wynagrodzenia zmiennego powinno być przyznawane w formie instrumentów niepieniężnych, których wartość jest ściśle uzależniona od wyników finansowych Banku. Warunek ten spełniają akcje Banku lub akcje fantomowe, których wartość waha się w zależności od wartości rynkowej akcji Banku.
- 40. Instrumenty finansowe mogą zostać przyznane w postaci:
 - a) Krótkoterminowego Instrumentu Finansowego,
 - b) Długoterminowego Instrumentu Finansowego, nabycie uprawnień do którego zależy od spełnienia określonych kryteriów (o których mowa w punkcie 43 oraz Polityce Wynagrodzeń Osób Uprawnionych).
- 41. W okresie retencji Członkowie Zarządu mogą być uprawnieni do otrzymania ekwiwalentu dywidendy w przypadku, gdy dywidenda zostanie uchwalona i wypłacona posiadaczom akcji zwykłych Banku.

Odroczone wynagrodzenie zmienne

- 42. W przypadku nagrody rocznej, której wartość przekracza poziom zaakceptowany przez Radę Nadzorczą Banku, część wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu, podlega odroczeniu w okresie nie krótszym niż 5 lat i może podlegać okresowi retencji, określonego przez Radę Nadzorczą.
- 43. Odroczone wynagrodzenie zmienne może podlegać korekcie o ryzyko ex-post w celu dostosowania wynagrodzenia zmiennego do dodatkowych ryzyk, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się w okresie pomiędzy warunkowym przyznaniem tego wynagrodzenia a nabyciem uprawnień do niego. W związku z tym, na mocy decyzji Rady Nadzorczej, wysokość wypłacanej odroczonej części wynagrodzenia zmiennego może zostać obniżona lub całkowicie zredukowana z zastosowaniem kryteriów uprzednio określonych przez Radę Nadzorczą.
- 44. Gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter wyjątkowy. Z uwzględnieniem warunków wskazanych w punkcie 34, gwarantowane zmienne składniki wynagrodzenia mogą występować jedynie przy rekrutacji nowych pracowników i ograniczają się do pierwszego roku zatrudnienia lub sprawowania funkcji.

Plany emerytalne

- 45. Członkowie Zarządu są uprawnieni do uczestniczenia w programie emerytalnym na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy Banku.

46. W ramach oferowanych przez Bank składników wynagrodzenia, pracownikom nie są przyznawane uznaniowe świadczenia emerytalne, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 73 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012.

Inne warunki zatrudnienia

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

Rozdział VII. Postanowienia końcowe

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