



**Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Rady Nadzorczej i Członków
Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.
za 2022 rok**

Warszawa, 2023 rok

Spis treści

I. WPROWADZENIE	3
II. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH W ODNIESIENIU DO KAŻDEGO CZŁONKA RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU BANKU:	7
1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia	8
2. i 3. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki oraz informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników.....	14
4. Informacje o zmianie - w ujęciu rocznym - wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Rady Nadzorczej ani Zarządu Banku, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.....	19
5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości	21
6. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany.....	21
7. Informacje na temat korzystania z możliwości zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia	23
8. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa	25
III. PODSUMOWANIE	25

I. WPROWADZENIE

Sprawozdanie przedstawia przegląd wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymanych i należnych poszczególnym Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. (zwanym dalej „BOŚ S.A.” lub „Bank”) w 2022 roku.

Grupa BOŚ osiągnęła poprawę rezultatów przede wszystkim w obszarze wyniku odsetkowego. W 2022 roku wyniósł on 758,3 mln zł i był o 102,5% wyższy niż rok wcześniej. Poprawa ta wynikała głównie ze wzrostu średniego oprocentowania kredytów na skutek podwyżek stóp procentowych przez Radę Polityki Pieniężnej. Marża odsetkowa na aktywach ogółem wzrosła w minionym roku do 3,6% z 1,8% w 2021 roku.

Skład Rady Nadzorczej oraz Zarządu Banku w 2022 roku:

Na dzień 1 stycznia 2022 roku skład Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

- 1) Emil Ślązak - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- 2) Ireneusz Purgacz - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- 3) Paweł Sałek - Sekretarz Rady Nadzorczej,

Członkowie:

- 4) Leszek Banaszak,
- 5) Robert Czarnecki,
- 6) Zbigniew Dynak,
- 7) Janina Goss,
- 8) Marcin Jastrzębski,
- 9) Andrzej Matysiak,
- 10) Piotr Wróbel.

W ciągu roku skład Rady Nadzorczej ulegał następującym zmianom:

- W związku z zakończeniem kadencji, w dniu 30 czerwca 2022 roku została wybrana Rada Nadzorcza w nowym składzie.
- W związku ze złożeniem przez Pana Emila Ślązaka oświadczenia o rezygnacji z funkcji Przewodniczącego Rady Nadzorczej, Rada Nadzorcza wybrała na funkcję Przewodniczącego Pana Piotra Sadownika od dnia 23 listopada 2022 roku.
- Pani Janina Goss złożyła rezygnację z funkcji Członka Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska od dnia 10 grudnia 2022 roku.

W związku z powyższymi zmianami, na dzień 31 grudnia 2022 roku skład

Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

- 1) Piotr Sadownik - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- 2) Iwona Marciniak - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- 3) Andrzej Matysiak - Sekretarz Rady Nadzorczej,

Członkowie:

- 4) Piotr Bielarczyk,
- 5) Paweł Sałek,
- 6) Tadeusz Wyrzykowski,
- 7) Aleksandra Świdorska,
- 8) Emil Ślężak (Członek Rady Nadzorczej pełniący obowiązki Prezesa Banku Ochrony Środowiska),

Na dzień 1 stycznia 2022 roku skład Zarządu Banku przedstawiał się następująco:

- 1) Wojciech Hann – Prezes Zarządu,
- 2) Arkadiusz Garbarczyk – Wiceprezes – pierwszy zastępca Prezesa Zarządu,
- 3) Robert Kasprzak – Wiceprezes Zarządu,
- 4) Marzena Koczut - Wiceprezes Zarządu,
- 5) Jerzy Zań – Wiceprezes Zarządu.

W ciągu roku skład Zarządu Banku ulegał następującym zmianom:

- Pani Marzena Koczut przestała pełnić funkcję Wiceprezesa Zarządu Banku z dniem 23 maja 2022 roku;
- Pan Wojciech Hann przestał pełnić funkcję Prezesa Zarządu Banku z dniem 24 listopada 2022 roku;
- Rada Nadzorcza Banku, powierzyła Panu Emilowi Ślężakowi pełnienie obowiązków Prezesa Zarządu Banku od 24 listopada 2022 roku.

W związku z powyższymi zmianami, na dzień 31 grudnia 2022 roku, skład Zarządu Banku przedstawiał się następująco:

- 1) Emil Ślężak – Członek Rady Nadzorczej p.o. Prezesa Zarządu
- 2) Arkadiusz Garbarczyk – Wiceprezes – pierwszy zastępca Prezesa Zarządu
- 3) Robert Kasprzak – Wiceprezes Zarządu
- 4) Jerzy Zań – Wiceprezes Zarządu.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Banku

Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej reguluje:

- 1) Uchwała Nr 30/2017 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia BOŚ S.A. z dnia 6 czerwca 2017 roku w sprawie ustalenia zasad kształtowania

- wynagrodzeń oraz ustalenia wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej,
- 2) Uchwała Nr 28/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia BOŚ S.A. z dnia 17 czerwca 2020 roku w sprawie uchwalenia „Polityki wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.” (zwana dalej „Polityką wynagrodzeń”).

Warunki wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej oraz dodatków z tytułu pełnienia funkcji w Radzie, oraz uczestnictwa w funkcjonujących w ramach organu komitetach są zgodne z postanowieniami art. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Zasady wynagrodzenia Członków Zarządu reguluje:

- 1) Uchwała Nr 28/2017 Walnego Zgromadzenia BOŚ S.A. z dnia 6 czerwca 2017 roku w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu,
- 2) Uchwała Nr 32/2017 Rady Nadzorczej BOŚ S.A. z dnia 21 czerwca 2017 roku w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu (z późn. zmianami),
- 3) Uchwała Nr 28/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia BOŚ S.A. z dnia 17 czerwca 2020 roku w sprawie uchwalenia „Polityki wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.” (zwana dalej „Polityką wynagrodzeń”).
- 4) Uchwała Nr 417/2021 Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. z dnia 7 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia „Polityki wynagrodzeń Banku Ochrony Środowiska S.A.”, zatwierdzona Uchwałą Nr 119/2021 Rady Nadzorczej BOŚ S.A. z dnia 15 grudnia 2021 roku (zwana dalej „Polityką wynagrodzeń RT”).

Polityka Wynagrodzeń została przygotowana przy uwzględnieniu przepisów:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe (z późn. zmianami);
- 2) ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
- 3) ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami;
- 4) ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zasadach zarządzania mieniem państwowym;

- 5) Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wprowadzonych uchwałą Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku.

Polityka wynagrodzeń została przyjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie Banku w dniu 17 czerwca 2020 roku, na podstawie art. 90d Ustawy o ofercie publicznej. Polityka wynagrodzeń jest zgodna z wartościami i długoterminowymi interesami Banku Ochrony Środowiska S.A., takimi jak: skuteczne zarządzanie ryzykiem, realizacja strategii biznesowej oraz zapewnienie stabilności Banku. Jednocześnie Polityka sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku, poprzez realizowanie postanowień i celów opartych o zapewnienie długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania Banku.

Polityka Wynagrodzeń RT została opracowana w oparciu o przepisy:

- 1) ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe implementujące Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi,
- 2) rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (zwane dalej „Rozporządzenie Ministra”).

Polityka Wynagrodzeń RT ma na celu wspieranie realizacji strategii oraz długoterminowych interesów Banku, ograniczanie konfliktu interesów, a także przyczynia się do prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem. Polityka wynagrodzeń RT jest poddawana corocznemu przeglądowi.

Polityka wynagrodzeń RT jest neutralna pod względem płci.

Za opracowanie, wdrożenie i realizację Polityki wynagrodzeń RT odpowiada Zarząd Banku. Politykę Wynagrodzeń RT zatwierdza Rada Nadzorcza, po zaopiniowaniu jej przez Komitet Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej.

W związku ze stanowiskiem Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego w zakresie konserwatywnego podejścia do wypłaty wynagrodzeń zmiennych, Polityka wynagrodzeń RT zawiera zapisy uwzględniające ostrożne podejście w zakresie wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń w uzasadnionych przypadkach, takich jak wystąpienie sytuacji kryzysowej lub zdarzeń, wywierających negatywne skutki w

gospodarce, mogące mieć wpływ na rynek finansowy, bazę kapitałową Banku i/lub jego wyniki finansowe, tj. w sytuacji wystąpienia ww. zdarzeń, naliczone wynagrodzenie zmienne – bez względu na jego wysokość – rozliczane będzie na następujących zasadach:

- a) 40% naliczonego wynagrodzenia zmiennego będzie stanowiło nieodroczone wynagrodzenie zmienne, podlegające wypłacie w roku oceny;
- b) 60% naliczonego wynagrodzenia zmiennego stanowić będzie odroczone wynagrodzenie zmienne, które dzielić się będzie na cztery równe transze. Transza będzie przyznawana i wypłacana co roku, przez okres w kolejnych czterech latach, następujących po roku, w którym dany Członek Zarządu otrzymał nieodroczone wynagrodzenie zmienne.

Zarówno wynagrodzenie zmienne nieodroczone jak i każda kolejna transza wynagrodzenia zmiennego odroczonego wypłacane będą co najmniej w 50% w akcjach Banku.

W związku z koniecznością wdrożenia Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dot. zasad ładu wewnętrznego w bankach, zgodnie z §9 *Polityki wynagrodzeń Banku Ochrony Środowiska, stanowiącej Załącznik do Uchwały 417/2021 Zarządu BOŚ S.A. z dnia 7 grudnia 2021 r., zatwierdzonej Uchwałą Nr 119/2021 Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska z dnia 15 grudnia 2021 r.*, ustalono że maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu Banku w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników w okresie rocznym wynosić będzie 1:16.

Powyższy stosunek w 2022 r. wyniósł 1:7 i tym samym nie przekroczył ustalonej wartości.

W skład wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu nie wchodzi świadczenia pieniężne lub niepieniężne przyznane na rzecz osób najbliższych, w rozumieniu art. 90g ust. 5 ustawy o ofercie publicznej.

II. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH W ODNIESIENIU DO KAŻDEGO CZŁONKA RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU BANKU:

1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia Członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w formie uchwały.

Warunki wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej oraz dodatków z tytułu pełnienia funkcji w Radzie oraz uczestnictwa w funkcjonujących w ramach organu komitetach są zgodne z postanowieniami art. 10 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Banku.

Wynagrodzenie Członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych.

Tabela 1. Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej za 2021 i 2022 rok

Imię i Nazwisko stanowisko	okres pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej	wynagrodzenie wyplacone w 2021 r. (w tys. zł)		wynagrodzenie wyplacone w 2022 r. (w tys. zł)	
		stałe	inne korzyści*	stałe	inne korzyści*
Wojciech Wardacki Przewodniczący	15.02.2016 – 23.06.2021	89,7	2,9	0	0
Emil Ślązak Przewodniczący	15.02.2016 – 23.11.2022	158,6	2,3	184,2	3
Ireneusz Purgacz Wiceprzewodniczący	18.06.2019 – 30.06.2022	149,3	0,2	82,1	0
Paweł Sałek Sekretarz	18.06.2019- obecnie	149,3	2,2	154	2,5
Leszek Banaszak Członek	19.10.2020 - 30.06.2022	130,6	2,8	71,9	0
Robert Czarnecki Członek	19.10.2020 - 30.06.2022	130,6	1,6	71,9	1,2
Janina Goss Członek	23.06.2016 – 10.12.2022	130,6	0	135,7	0
Marcin Jastrzębski Członek	25.08.2020- 30.06.2022	130,6	2	71,9	1,2
Piotr Wróbel Członek	05.08.2020- 30.06.2022	130,6	2,1	71,9	1,2
Andrzej Matysiak Sekretarz	od 23.06.2021 - obecnie	68	0	154	0
Zbigniew Dynak Członek	23.06.2021 – 30.06.2022	68	0,7	71,9	0
Piotr Bielarczyk Członek	30.06.2022 - obecnie	0	0	72,2	0
Tadeusz Wyrzykowski Członek	30.06.2022 - obecnie	0	0	72,2	0

Aleksandra Świdorska Członek	30.06.2022 - obecnie	0	0	72,2	0
Iwona Marciniak Wiceprzewodniczący	30.06.2022 - obecnie	0	0	82,6	0
Piotr Sadownik Przewodniczący	30.06.2022 - obecnie	0	0	78,6	0,9

Źródło: Bank

*inne korzyści – zwrot nadpłaconych składek ZUS, składki PPK zapłacone przez BOŚ S.A.

Wynagrodzenia Członków Zarządu

Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń obowiązujące w 2021 i 2022 roku

Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu składa się z:

- 1) określonej kwotowo części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (zwane dalej jako „wynagrodzenie stałe”),
- 2) części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie zmienne za rok obrotowy Banku, określanej zgodnie z zasadami wynikającymi z Polityki wynagrodzeń RT (zwane dalej jako „wynagrodzenie zmienne”).

Wynagrodzenie stałe ustalane jest przez Radę Nadzorczą i stanowi iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika ustalonego przez Radę Nadzorczą, wynikającego z „Zasad kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu Banku”, określonych Uchwałą Nr 28/2017 Walnego Zgromadzenia BOŚ S.A. z dnia 6 czerwca 2017 roku.

Wynagrodzenie stałe dla poszczególnych Członków Zarządu ustala się z uwzględnieniem skali działalności Banku, w szczególności wartości jej aktywów, osiągniętych przychodów i wielkości zatrudnienia oraz sytuacji finansowej Banku.

Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu zostały zdefiniowane w zawartych umowach o świadczenie usług zarządzania (zwana dalej „Umowa”), której wzór ustalono Uchwałą Nr 32/2017 Rady Nadzorczej BOŚ S.A. z dnia 21 czerwca 2017 roku w sprawie kształtowania wynagrodzeń Członków Zarządu oraz Polityce wynagrodzeń RT.

Wypłata wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu następuje raz w roku po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Banku

oraz sprawozdania finansowego Banku za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków, a także po spełnieniu warunków uprawniających do naliczenia wynagrodzenia zmiennego na zasadach określonych w Umowie i Polityce wynagrodzeń RT. Ocena wyników, obejmująca kryteria finansowe i niefinansowe, odbywa się za okres co najmniej 3 lat, co umożliwia uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku i ryzyka związanego z działalnością Banku. Komitet Wynagrodzeń i Nominacji przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendację w zakresie wartości wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu. Rada Nadzorcza w formie uchwały podejmuje decyzję o wysokości wynagrodzenia zmiennego przyznanego poszczególnym Członkom Zarządu.

Całkowita suma wynagrodzenia zmiennego przyznanego za dany rok obrotowy Członkom Zarządu nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego przyznanego za dany rok obrotowy.

W 2021 i 2022 roku nie doszło do przekroczenia wskazanej proporcji w przypadku wynagrodzenia zmiennego wypłacanego Członkom Zarządu.

Na wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu składają się:

- 1) akcje Banku, stanowiące co najmniej 50% wartości całkowitego wynagrodzenia zmiennego wyliczonego Członkowi Zarządu w danym roku,
- 2) gotówka, stanowiąca maksymalnie 50% wartości całkowitego wynagrodzenia zmiennego wyliczonego Członkowi Zarządu w danym roku.

Przez akcje Banku, o których mowa powyżej należy rozumieć akcje rzeczywiste lub akcje fantomowe: świadczenia pieniężne odpowiadające wartości akcji rzeczywistych, zwane także akcjami wirtualnymi.

Rada Nadzorcza przyznaje 60% wynagrodzenia zmiennego za rok poprzedni w roku dokonania oceny, przy czym transza składa się co najmniej w połowie z akcji Banku, stanowiących co najmniej 50% wartości całkowitego wynagrodzenia zmiennego i maksymalnie w połowie z gotówki. 40% wynagrodzenia zmiennego przyznawane jest przez Radę Nadzorczą w ciągu 5 lat (dot. wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok i lata kolejne, poprzednie okresy rozliczane są w okresie 3-letnim), w równych rocznych transzach płatnych z dołu; każda z rocznych transzy składa się co najmniej w połowie z akcji Banku i maksymalnie w połowie z gotówki. Wysokość każdej transzy jest uzależniona od efektów świadczonych usług zarządzania przez Członka Zarządu, efektów linii biznesowej będącej w obszarze jego odpowiedzialności oraz wyników

Grupy Kapitałowej i Banku w okresie oceny.

Warunki wynagrodzeń Członków Zarządu są zgodne z postanowieniami art. 4 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz uwzględniają skalę działalności Banku oraz jego sytuację finansową.

Zasady wypłacania innych składników wynagrodzenia (zakazu konkurencji, odpraw) dla Członków Zarządu

W celu zagwarantowania, że Członek Zarządu powstrzyma się od zajmowania się bezpośrednio lub pośrednio interesami konkurencyjnymi wobec Banku po ustaniu pełnienia funkcji, ustanawia się zakaz konkurencji, w przypadku pełnienia funkcji Członka Zarządu co najmniej przez 3 miesiące. Zakaz konkurencji, obowiązuje przez okres 6 miesięcy po ustaniu pełnienia tej funkcji. W okresie obowiązywania zakazu konkurencji, Członkowi Zarządu przysługuje za każdy miesiąc, świadczenie w wysokości 50% miesięcznego wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Zarządu bezpośrednio przed ustaniem pełnienia funkcji za okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

W przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu obowiązków wynikających z zakazu konkurencji, zobowiązany jest on do zapłaty na rzecz Banku kary umownej w wysokości odpowiadającej świadczeniu w wysokości 50% miesięcznego wynagrodzenia stałego otrzymanego przez Członka Zarządu bezpośrednio przed ustaniem pełnienia funkcji za cały okres ustalonego zakazu konkurencji niezależnie od faktycznego okresu jego obowiązywania.

Ponadto, w razie rozwiązania, albo wypowiedzenia usług zarządzania, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających z Umowy, Członkowi Zarządu może zostać przyznana odprawa, stanowiąca trzykrotność wynagrodzenia stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej dwunastu miesięcy przed rozwiązaniem umowy.

W 2022 roku w związku z rozwiązaniem umowy o świadczenie usług zarządzania z dniem 23 listopada 2022 roku z Panem Wojciechem Hannem, okres powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej obowiązywał zgodnie z zapisami zawartej umowy, tj. przez sześć miesięcy. Odszkodowanie z tego tytułu wypłacane było w ratach począwszy od grudnia 2022 roku.

Zarówno w roku 2021 jak i 2022 świadczenie z tytułu odpraw nie było wypłacane.

Pozostałe korzyści – dodatkowe świadczenia, do których uprawniony jest Członek Zarządu, niezbędne do pełnienia funkcji

W trakcie obowiązywania Umowy o świadczenie usług zarządzania, Członek Zarządu ma prawo do korzystania z następujących urządzeń technicznych, zasobów stanowiących mienie Banku niezbędnych do wykonywania funkcji:

- 1) prawo do korzystania z pomieszczeń biurowych wraz z wyposażeniem w siedzibie Banku,
- 2) prawo do korzystania z samochodu do wyłącznej dyspozycji, z zastrzeżeniem, że członek Zarządu, może zrezygnować z tego prawa – na zasadach określonych w Umowie,
- 3) prawo do korzystania z komputera stacjonarnego oraz przenośnego,
- 4) prawo do korzystania z telefonu komórkowego, modemu, urządzeń do transmisji danych,
- 5) prawo do korzystania z karty kredytowej w wysokości limitu do 20 tys. PLN,
- 6) prawo do zwrotu udokumentowanych poniesionych wydatków w zakresie niezbędnym do wykonywania funkcji, na zasadach określonych w Umowie.

Ponadto, Bank finansuje lub refinansuje koszty indywidualnych szkoleń członka Zarządu związanych ze świadczeniem usług zarządzania i obowiązkami umownymi Członka Zarządu do wysokości 20 tysięcy złotych brutto, w skali roku.

Ustalone zasady wynagradzania Członków Zarządu nie przewidują finansowania, pokrywania kosztów związanych z życiem prywatnym.

Tabela 2. Łączne wynagrodzenia członków Zarządu za 2021 i 2022 rok

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Okres pełnienia funkcji w Zarządzie	Okres raportowy	1		2		3	4	5
			Wynagrodzenie stałe		Wynagrodzenie zmienne				
			stałe	inne korzyści*	nieodroczone**	odroczone***			
Wojciech Hann Prezes Zarządu	09.11.2020 – 23.11.2022	01.01.2021-31.12.2021	635 916	1,2	0	0	0	637 154	0%
		01.01.2022-31.12.2022	601 184	0	114 465	0	0	715 649	19,04%

Arkadiusz Garbarczyk Wiceprezes pierwszy zastępca Prezesa Zarządu****	06.12.2017 - obecnie	01.01.2021- 31.12.2021	579 713	14 522	0	223 162	0	817 397	38,5%
		01.01.2022- 31.12.2022	579 713	11 828	104 348	104 483	0	800 372	35,3%
Jerzy Zań Wiceprezes Zarządu	04.11.2019 - obecnie	01.01.2021- 31.12.2021	515 300	7 918	0	0	0	523 218	0%
		01.01.2022- 31.12.2022	515 300	9 121	92 754	0	0	617 175	17,69%
Marzena Koczut Wiceprezes Zarządu	21.12.2020 - 23.05.2022	01.01.2021- 31.12.2021	513 156	26 642	0	0	0	539 798	0%
		01.01.2022- 31.12.2022	204 690	13 894	76 973	0	0	295 558	35,21%
Robert Kasprzak Wiceprezes Zarządu	15.02.2021 - obecnie	01.01.2021- 31.12.2021	449 459	4 050	0	0	0	453 509	0%
		01.01.2022- 31.12.2022	515 304	8 943	80 903	0	0	605 150	15,43%
Bogusław Białowas Prezes Zarządu****	16.06.2017 - 17.06.2020	01.01.2021- 31.12.2021	0	0	0	166 947	14 383	181 330	0%n/d
		01.01.2022- 31.12.2022	0	0	0	90 722	0	90 722	n/d
Emil Ślązak p.o. Prezesa Zarządu	18.06.2019- 18.09.2019	01.01.2021- 31.12.2021	0	0	0	0	0	0	0%
	20.09.2019- 03.11.2019								
	18.06.2020- 15.09.2020	01.01.2022- 31.12.2022	67 991	197	0	0	0	68 188	0%
	17.09.2020- 08.11.2020								
24.11.2022 - obecnie									

Źródło: Bank

*inne korzyści – zwrot nadpłaconych składek ZUS, składek PPK zapłaconych przez BOŚ S.A., ekwiwalent pieniężny w związku z rezygnacją z korzystania ze służbowego auta.

**Wynagrodzenie zmienne nieodroczone – część gotówkowa wynagrodzenia zmiennego niepodlegająca odroczeniu przyznana i wypłacona w danym roku.

***Wynagrodzenie zmienne odroczone – część odroczone (gotówkowa i bezgotówkowa) wynagrodzenia zmiennego przyznanego w latach ubiegłych wypłacona zgodnie z terminem zapadalności transz w danym roku. Wartość transz bezgotówkowych została wyliczona jako iloczyn liczby ustalonych akcji Banku i średniej ceny ważonej akcji Banku w obrotach sesyjnych na GPW w okresie od 1 grudnia roku poprzedzającego przyznanie wynagrodzenia zmiennego do 31 stycznia roku, w którym następuje przyznanie wynagrodzenia zmiennego.

****zestawienie nie uwzględnia przyznanej w formie akcji fantomowych II transzy odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2018 rok oraz I transzy odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2019 rok, które zostały rozliczone po kursie stanowiącym średnią arytmetyczną z kursów zamknięcia ustalonych na pięciu pierwszych sesjach po upływie ich okresu retencyjnego i wypłacone po upływie okresu retencyjnego, tj. w marcu 2022 roku.

2. i 3. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą Polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki oraz informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników

Bank wypłaca wynagrodzenie Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu Banku wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń i Polityką wynagrodzeń RT.

Członkom Rady Nadzorczej BOŚ S.A. przyznawane jest wyłącznie wynagrodzenie stałe na zasadach wynikających z Uchwały Walnego Zgromadzenia Banku. Podstawę do naliczenia kwoty wynagrodzenia dla poszczególnych Członków Rady Nadzorczej stanowi iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika:

- 1) dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej – 2,5
- 2) dla Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej – 2,0
- 3) dla Sekretarza Rady Nadzorczej – 2,0
- 4) dla pozostałych członków Rady Nadzorczej – 1,75.

Zastosowanie rynkowego obiektywnego wskaźnika do ustalenia wysokości wynagrodzenia zapewnia organowi nadzorczemu niezbędną niezależność sprawowania funkcji, w tym także w stosunku do Zarządu Banku. Wypłacane łączne wynagrodzenie składa się ze stałego miesięcznego wynagrodzenia podwyższonego o 10% w przypadku gdy Członek Rady Nadzorczej uczestniczy co najmniej w jednym stałym Komitecie Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być uczestnikami Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Członkowie Zarządu BOŚ S.A. mogą oprócz wynagrodzenia stałego otrzymywać wynagrodzenie zmienne. Relacja wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego nie może przekroczyć 100% w skali roku. Wynagrodzenie stałe przyznawane w oparciu o Umowę uwzględnia indywidualny zakres odpowiedzialności, doświadczenia zawodowego oraz umiejętności adekwatnych do powierzonego zakresu zarządzania przy równoczesnym spełnieniu postanowień art. 4 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, oraz uwzględniają skalę działalności

Banku i jego sytuację finansową.

Członkowie Zarządu Banku na zasadzie dobrowolności mogą korzystać z Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Wynagrodzenie zmienne, które może być przyznane Członkom Zarządu Banku jest całkowicie uzależnione od wyników osiągniętych przez Bank oraz realizacji powiązanych z tymi wynikami celów wyznaczanych na dany rok obrotowy.

W przypadku wynagrodzenia zmiennego zależnego od wyników osiągniętych przez Bank, podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia jest ocena efektów pracy danego Członka Zarządu, wyników nadzorowanego Obszaru/linii biznesowej w obszarze odpowiedzialności tej osoby. Przez wyniki rozumie się: założone w strategii i/lub planie finansowym Banku na dany rok zadania efektywnościowe, finansowe, sprzedażowe i cele indywidualne (w tym niefinansowe).

Pomiar wyników finansowych poprzez uwzględnienie korekty o ryzyko w perspektywie długoterminowej dokonywany jest przez wskaźnik rentowności aktywów ważonych ryzykiem (RORAA) zarówno na poziomie Banku jak i obszaru biznesowego.

Rada Nadzorcza na każdy rok obrotowy ustala cele wspólne, które obowiązują wszystkich Członków Zarządu, mogące stanowić w szczególności:

- 1) wzrost zysku netto Banku i Grupy Kapitałowej Banku,
- 2) osiągnięcie albo zmiana wskaźników ekonomiczno-finansowych, w tym w szczególności:
 - a) C/I Banku i Grupy Kapitałowej Banku,
 - b) zwrot na aktywach ważonych ryzykiem Banku i Grupy Kapitałowej Banku (RORAA),
 - c) zwrot z kapitału Banku i Grupy Kapitałowej Banku (ROE),
- 3) realizację Strategii Banku oraz Grupy Kapitałowej Banku wyrażonej osiągnięciem lub zmianą innych wskaźników świadczących o efektywności zarządzania, wypłacalności, płynności finansowej, poprawie pozycji rynkowej, wzroście liczby klientów, wzroście wskaźnika zadowolenia klientów.

Cele dla Zarządu Banku na rok 2021 zostały wyznaczone Uchwałami Rady Nadzorczej Nr 62-66/2021, natomiast na rok 2022 – Uchwałami Rady Nadzorczej Nr 17-21/2022, dodatkowo cele Prezesa Zarządu zostały zaktualizowane Uchwałą Rady Nadzorczej Nr 31/2022. Cele Członków Zarządu Banku zawierają zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i kryteriów niefinansowych, powiązane z działalnością

nadzorowanego obszaru. Kryteria te obejmują m.in. osiągnięcie przez Bank określonych wskaźników finansowych, których wartości obiektywnie wyznaczają jego kondycję ekonomiczną oraz pozycję na rynku.

W 2021 roku jednym z celów wyznaczonych przez Radę Nadzorczą Banku było uzyskanie pierwszego w historii BOŚ ratingu ESG (z ang. E – Środowisko, S – Społeczna odpowiedzialność i G – Ład korporacyjny). Uzyskanie Ratingu i wynik oceny ESG odzwierciedlają podejście Banku do realizacji celów zrównoważonego rozwoju przyjętych przez państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych w rezolucji AGENDA 2030. Oceniając realizację tego celu, Rada Nadzorcza będzie brała pod uwagę podjęte działania w zakresie ESG, poprzez m.in. wprowadzenie szeregu przepisów wewnętrznych regulujących kwestie poszanowania praw pracowników, różnorodności, etyczności, zwiększenia transparentności w zakresie ujawnień kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem, stosowaniu standardów ESG dla dostawców, udoskonalenie procedur pozwalających na udzielanie kredytów zrównoważonych środowiskowo zgodnie z Wytycznymi EBA, publikację Polityki Klimatycznej Banku, a także aktywne uczestnictwo w działaniach na rzecz ochrony klimatu, w tym m.in. przystąpienie do United Nations Global Compact (UNGC) i Science Based Targets (SBTi) skupiającej spółki dążące do neutralności klimatycznej.

W 2022 roku celem była dalsza poprawa ratingu ESG. W grudniu 2022 roku Bank Ochrony Środowiska otrzymał ocenę ESG Risk przyznaną przez agencję ratingową Morningstar Sustainalytics na poziomie 14,2, co oznacza, że ryzyko ESG Banku uznano za niskie. Aktualizacja ratingu ESG Risk oznacza znaczącą poprawę w porównaniu do i tak bardzo dobrego rezultatu sprzed roku. Plasuje ona BOŚ w gronie 9% najlepiej ocenionych banków w wymiarze globalnym (na ponad 1 tys. przebadanych instytucji finansowych) i zarazem w czołowych 8% spośród ponad 15,5 tys. wszystkich firm na całym świecie poddanych badaniu przez Morningstar Sustainalytics. Na poprawę ratingu ESG w 2022 roku wpłynęła kontynuacja realizacji Strategii ESG i szereg działań zrealizowanych w zakresie kwestii środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego.

Realizacja celów, o których mowa powyżej jest rozliczana przez Radę Nadzorczą Banku, po uprzedniej rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji i ma wpływ na wysokość wynagrodzenia zmiennego. W okresie objętym niniejszym sprawozdaniem zostały podjęte uchwały dotyczące rozliczenia celów za rok 2020 (Uchwałami

Rady Nadzorczej Nr 79-81/2021, z dnia 1 września 2021 roku) oraz za rok 2021 (Uchwałami Rady Nadzorczej Nr 47-51/2022, z dnia 7 września 2021 roku). Jednocześnie, Rada Nadzorcza w roku 2022 rozliczyła ustalone transze w ramach odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2018 oraz 2019 rok, oraz ustaliła wynagrodzenie należne za 2021 rok i rozliczyła jego część nieodroczoną. (Uchwałami Rady Nadzorczej Nr 47-51/2022, z dnia 7 września 2022 roku).

Proces rozliczenia celów za 2022 rok będzie realizowany w 2023 roku, m.in. po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Banku oraz sprawozdania finansowego Banku za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu Członkowi Zarządu absolutorium z wykonania przez niego obowiązków.

Proces przyznawania i wypłaty Członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia podlega przepisom, o których mowa w Polityce wynagrodzeń RT, regulujących postanowienia wynikające m.in. z Rozporządzenia Ministra, co oznacza, że oprócz realizacji wyznaczonych celów jest on ściśle uzależniony m.in. od wyników osiągniętych przez Bank w danym roku obrotowym, za który zmiennie składniki wynagrodzenia mogą zostać przyznane w kolejnych 5 latach po nim następujących.

Zatem kryteria dotyczące wyników, w szczególności długoterminowych zostały odzwierciedlone w procesie na kilku płaszczyznach:

- w celach wyznaczanych Członkom Zarządu,
- w indywidualnej rocznej ocenie każdego z Członków Zarządu, która zgodnie z Polityką wynagrodzeń RT odnosi się do oceny efektów pracy danego Członka Zarządu, wyników nadzorowanego Obszaru/linii biznesowej w obszarze odpowiedzialności tej osoby i wyników Banku,
- w zasadach wypłaty, zgodnie z którymi wynagrodzenie zmienne Członków Zarządu za dany rok w 40% jest odraczane na 5 lat (dot. wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok i lata kolejne, poprzednie okresy rozliczane są w okresie 3-letnim). Każda z pięciu (lub trzech) równych części tego wynagrodzenia jest przyznawana niezależnie po weryfikacji wyników za kolejny rok obrachunkowy,
- w podziale wynagrodzenia zmiennego na dwie części:
 - pierwsza z nich stanowiąca maksymalnie 50% płatna jest w gotówce,
 - druga stanowiąca minimalnie 50% przydzielana jest w akcjach Banku,

natomiast w przypadku niedysponowania na ten cel przez Bank akcjami rzeczywistymi, przyznane wynagrodzenie zmienne winno być

wypłacone w akcjach fantomowych po kursie stanowiącym średnią arytmetyczną z kursów zamknięcia ustalonych na pięciu pierwszych sesjach po upływie okresu retencyjnego (okres 6 miesięcy liczony od dnia przyznania Członkowi Zarządu zmiennego składnika wynagrodzenia na mocy uchwały Rady Nadzorczej).

Decyzję o ograniczeniu, wstrzymaniu, odmowie wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego podejmuje Rada Nadzorcza na zasadach określonych w Umowie i Polityce Wynagrodzeń RT.

W stosunku do Członków Zarządu, wypłata wynagrodzenia zmiennego (w zakresie każdej jego części), jest:

- 1) ograniczana lub wstrzymywana, m.in. w sytuacji, o której mowa w art. 142 ust. 1 ustawy – Prawo Bankowe;
- 2) ograniczana, gdy:
 - a) wyniki Banku niekorzystnie i znacząco odbiegają od zatwierdzonego planu finansowego na dany rok,
 - b) dowiedziono niewłaściwego postępowania Członka Zarządu lub popełnienia istotnych błędów, np. postępowanie niezgodne z Kodeksem Etyki Banku Ochrony Środowiska S.A., naruszenia podstawowych obowiązków wynikających z Umowy,
 - c) dowiedziono znaczącego uchybienia lub błędu Członka Zarządu, dotyczącego zasad zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej, skutkującego zmianą oceny pierwotnych okoliczności ustalania wynagrodzenia zmiennego Członka Zarządu.

Ponadto, Rada Nadzorcza ma prawo odmówić wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego w szczególności w sytuacji gdy Członek Zarządu:

- 1) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku lub był odpowiedzialny za takie działania,
- 2) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem,
- 3) został odwołany z funkcji Członka Zarządu z powodu rażącego naruszenia podstawowych obowiązków określonych w Umowie,
- 4) złożył rezygnację z pełnienia funkcji.

Niezależnie od powyższego, Członkowie Zarządu zobowiązani są do niekorzystania z własnych strategii hedgingowych lub ubezpieczeń dotyczących wynagrodzenia i odpowiedzialności, które neutralizowałyby środki podejmowane przez Bank w ramach realizacji polityki zmiennych składników wynagrodzeń, z wyłączeniem ubezpieczeń obowiązkowych wynikających z przepisów szczególnych.

4. Informacje o zmianie - w ujęciu rocznym - wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących Członkami Rady Nadzorczej ani Zarządu Banku, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie

Tabela 3. Porównanie zmian wynagrodzeń i wyników spółki w ciągu ostatnich pięciu raportowanych lat obrotowych

Imię i Nazwisko	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Roczna zmiana						
Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej (w tys. zł)						
Wojciech Wardacki Przewodniczący	154,3	159,8	168,8	180,6	92,6*	0
<i>zmiana rok do roku</i>	11%	4%	6%	7%	-49%	-
Emil Ślązak Przewodniczący	87,9	126,9	81,7	75,1	160,0**	187,2
<i>Zmiana rok do roku</i>	-3%	44%	-36%	-8%	114%	17%
Ireneusz Purgacz Wiceprzewodniczący	0	0	62,4	131,1	149,5	82,1
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	110%	14%	-45%
Paweł Sałek Sekretarz	0	0	64,2	130,6	151,5	156,5
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	103%	16%	3%
Leszek Banaszak Członek	0	0	0	25	133,4	71,9
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	434%	-46%
Robert Czarnecki Członek	0	0	0	25	132,3	73,1
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	429%	-45%
Janina Goss Członek	106,3	112,5	120,0	125,7	130,6	135,7
<i>zmiana rok do roku</i>	96%	6%	7%	5%	4%	4%
Marcin Jastrzębski Członek	0	0	0	43,4	132,6	73,1
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	206%	-45%
Marzena Koczut Członek	0	0	0	21,3	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Piotr Wróbel Członek	0	0	0	50,1	132,8	73,1
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	165%	-45%
Andrzej Matysiak Sekretarz	111,5	126,6	134,8	115,9	68	154,0
<i>zmiana rok do roku</i>	21%	14%	6%	-14%	-41%	126%
Zbigniew Dynak Członek	0	0	0	0	69	71,9
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	4%
Przemysław Bednarski Członek	0	0	0	25	0	0

<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Iwona Duda Członek	0	98,2	118,7	46,7	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	21%	61%	-	-
Katarzyna Lewandowska Wiceprzewodniczący	0	0	73	66,4	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-9%	-	-
Radosław Rasoła Członek	0	0	62,8	77,5	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	23%	-	-
Piotr Sadownik Członek	107,7	109,5	120,7	106,7	0	79,5
<i>zmiana rok do roku</i>	21%	2%	10%	-12%	-	-
Marian Szołucha Członek	109,0	110,6	55,0	0	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	22%	1%	-50%	-	-	-
Dariusz Wasilewski Członek	0	98,4	57,0	0	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-42%	-	-
Piotr Bielarczyk Członek	0	0	0	0	0	72,3
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Tadeusz Wyrzykowski Członek	0	0	0	0	0	72,3
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Aleksandra Świdorska Członek	0	0	0	0	0	72,3
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Iwona Marciniak Wiceprzewodniczący	0	0	0	0	0	82,6
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Wynagrodzenie Członków Zarządu (w tys. zł)						
Wojciech Hann Prezes Zarządu	0	0	0	93	637,2	715,6
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	585%	12%
Bogusław Białowas Prezes Zarządu	220,3	568,8	744	653	181,3	90,7
<i>zmiana rok do roku</i>	-	158%	31%	-12%	-72%	-50%
Emil Ślązak p.o. Prezes Zarządu	36,0	0	177,4	253,8	0	68,2
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	43%	-	-
Arkadiusz Garbarczyk Wiceprezes pierwszy zastępca Prezesa Zarządu	25,7	498,3	667,3	853,0	817,4	800, 4
<i>zmiana rok do roku</i>	-	1839 %	34%	28%	-4%	-2%
Robert Kasprzak Wiceprezes Zarządu	0	0	0	0	453,5	605, 2
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	33%
Marzena Koczut Wiceprezes Zarządu	0	0	0	15,6	539,8	295,6
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	3360%	-45%
Jerzy Zań Wiceprezes Zarządu	0	0	77	526,1	523,2	617,2

<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	583%	-1%	18%
Konrad Raczkowski Wiceprezes Zarządu	0	389,3	423,2	89,3	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	9%	-79%	-	-
Wyniki Grupy Kapitałowej BOŚ S.A. (w mln zł)						
Zysk brutto Grupy	72	89	110	-286	79	194
<i>zmiana rok do roku</i>	-	23%	24%	-	-	146%
Zysk netto Grupy	46	64	72	-307	47	128
<i>zmiana rok do roku</i>	-	38%	13%	-	-	172%
Wskaźnik koszty/ dochody	65	62	61	62	65	53
<i>zmiana rok do roku</i>	-14%	-4%	-1%	2%	5%	-18%
Zysk należny udziałowcom BOŚ S.A.	46	64	71	-307	47	128
<i>zmiana rok do roku</i>		38%	13%	-	-	172%
Średnie wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników (w tys. zł)						
Pracownicy Banku	85,7	87,6	91,9	97,3	97,9	107,3
<i>zmiana rok do roku</i>	101,4%	102,2%	104,9%	105,9%	100,6%	109,6%

Źródło: Bank

* Pan Wojciech Wardacki pełnił funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej do 23 czerwca 2021 roku i po tym okresie nie był już w składzie Rady Nadzorczej.

** Pan Emil Słazak pełnił funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej od 13 lipca 2021 roku i był w składzie Rady Nadzorczej przez cały rok.

5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości

W 2021 i 2022 roku Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu Banku nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy Kapitałowej Banku Ochrony Środowiska S.A.

6. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cenę i datę wykonania oraz ich zmiany

Minimum 50% części nieodroczonej i minimum 50% części odroczonej wynagrodzenia zmiennego przyznawana jest w formie bezgotówkowej – w postaci akcji Banku, przez które należy rozumieć:

- 1) akcje rzeczywiste,
- 2) akcje fantomowe.

Nie mniej niż 40% wynagrodzenia zmiennego odraczone jest na okres 5 lat (dot. wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok i lata kolejne, poprzednie okresy rozliczane są w okresie 3-letnim), przy czym wypłata każdej z odroczonej części uzależniona jest od nie wystąpienia

negatywnych przesłanek uniemożliwiających jej realizację bądź redukujących jej wysokość.

W 2021 i 2022 roku Członkowie Zarządu nabyli prawa do transz bezgotówkowych, w ramach przyznanego wynagrodzenia zmiennego za 2018 i 2019 rok.

Tabela 4. Poniższa tabela prezentuje ustalone, ale jeszcze nieprzyznane wynagrodzenie zmienne odroczone w formie instrumentów finansowych oraz gotówki:

Imię i Nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Tytułem	Instrument (w szt.)					Gotówka (w zł.)					
		Termin przyznania:										
		2023	2024	2025	2026	2027	2023	2024	2025	2026	2027	
Bogusław Białowąs Prezes Zarządu	Wynagrodzenie zmienne za 2019	2806						19 220				
Wojciech Hann Prezes Zarządu	Wynagrodzenie zmienne za 2021	1710	1710	1710	1710	1710	15 262	15 262	15 262	15 262	15 262	
Arkadiusz Garbarczyk Wiceprezes pierwszy zastępca Prezesa Zarządu	Wynagrodzenie zmienne za 2019	4263						29 209				
	Wynagrodzenie zmienne za 2021	1559	1559	1559	1559	1559	13 914	13 913	13 913	13 913	13 913	
Jerzy Zań Wiceprezes Zarządu	Wynagrodzenie zmienne za 2021	1386	1386	1386	1386	1385	12 368	12 367	12 367	12 367	12 367	
Robert Kasprzak Wiceprezes Zarządu	Wynagrodzenie zmienne za 2021	1209	1209	1209	1208	1208	10 787	10 787	10 787	10 787	10 787	
Marzena Koczut Wiceprezes Zarządu	Wynagrodzenie zmienne za 2021	1150	1150	1150	1150	1150	10 264	10 263	10 263	10 263	10 263	

Źródło: Bank (na podstawie podjętych uchwał Rady Nadzorczej ws. ustalenia wynagrodzenia zmiennego poszczególnym Członkom Zarządu BOŚ S.A. za dany rok)

W związku z nieziszczeniem się warunku naliczenia wynagrodzenia zmiennego (premier), Członkom Zarządu BOŚ S.A., nie przyznano wynagrodzenia zmiennego za wyniki 2020 roku.

Wynagrodzenie zmienne za wyniki roku 2022 nie zostało jeszcze rozliczone i przyznane.

7. Informacje na temat korzystania z możliwości zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia

Polityka wynagrodzeń RT nie przewiduje mechanizmu zwrotu zmiennych składników wynagradzania. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami przewidziany jest mechanizm umożliwiający niewypłacenie odroczonego wynagrodzenia zmiennego lub obniżenie jego wysokości. Wynagrodzenie zmienne, w tym również część odroczone jest przyznawane i wypłacane, gdy jest to odpowiednio uzasadnione sytuacją finansową Banku oraz jest uzasadnione wynikami Banku/Grupy, efektami pracy linii biznesowej/komórki organizacyjnej/jednostki organizacyjnej, będącej w obszarze odpowiedzialności Członka Zarządu oraz efektami jego pracy. Okres odroczenia to okres 5 lat (dot. wynagrodzenia zmiennego za 2021 rok i lata kolejne, poprzednie okresy rozliczane są w okresie 3-letnim), składający się z pięciu (lub trzech) rocznych okresów rozliczeniowych, następujący po zakończeniu okresu oceny i obliczeniu wartości bazowej wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu. W tym okresie dokonywana jest ocena w zakresie wystąpienia przesłanek zastosowania redukcji wynagrodzenia zmiennego (malus), po zakończeniu której pracownik może nabyć prawo do kolejnych części odroczonego wynagrodzenia zmiennego, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń RT.

Decyzję o ograniczeniu, wstrzymaniu, odmowie wypłaty lub realizacji wynagrodzenia zmiennego podejmuje Rada Nadzorcza na zasadach określonych w Umowie i Polityce Wynagrodzeń RT.

W 2021 roku, w związku ze zidentyfikowaniem zdarzeń umożliwiających zastosowanie klauzul malus wobec Członków Zarządu, Rada Nadzorcza podejmując decyzję w zakresie ustalenia wynagrodzenia zmiennego za 2018 i 2019 r., ograniczyła poszczególnym Członkom Zarządu finalną wysokość wynagrodzenia zmiennego, tj. II transzę odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2018 rok oraz I transzę odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2019 rok (zarówno forma gotówkowa jak i bezgotówkowa), przyznaną przez Radę Nadzorczą w roku 2021 - m.in. z uwagi na realizację przez Bank Programu Postępowania Naprawczego – zgodnie z art. 142 ustawy – Prawo bankowe oraz z uwagi na to, że wyniki Banku znacząco odbiegały od zatwierdzonego Planu Finansowego na 2020 rok, a także biorąc pod uwagę złożoną rezygnację z pełnienia funkcji przez Pana Konrada Raczkowskiego. Mając na względzie interesy Banku, jego Klientów i Akcjonariuszy:

- ograniczono ustaloną II transzę odroczonego wynagrodzenia

zmiennego za 2018 r. do poziomu 70%, oraz ograniczono o 10% ustaloną I transzę odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2019 r., w stosunku do Pana Bogusława Białowąsa, Prezesa Zarządu w okresie od 8 listopada 2017 r. do 16 czerwca 2020 r.;

- ograniczono ustaloną II transzę odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2018 r. do poziomu 70%, oraz ograniczono o 10% ustaloną I transzę odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2019 r., w stosunku do Pana Arkadiusza Garbarczyka, Wiceprezesa – pierwszego zastępcy Prezesa Zarządu;
- nie przyznano ustalonej II transzy odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2018 r. w stosunku do Pana Konrada Raczkowskiego, Wiceprezesa Zarządu w okresie od 21 lutego 2018 r. do 18 czerwca 2019 r.

W 2022 roku w związku ze ziszczeniem się warunków naliczenia Wynagrodzenia Zmiennego, o których mowa w § 2 ust. 1 „Zasad dotyczących Wynagrodzenia Zmiennego członków Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.” stanowiących Załącznik nr 1 do Umowy o świadczenie usług zarządzania oraz w związku z realizacją Grupowego Planu Naprawy przez Bank – zgodnie z art. 142 ustawy – Prawo bankowe, mając na względzie interesy Banku jego Klientów i Akcjonariuszy, Rada Nadzorcza podjęła decyzję w zakresie ustalenia wynagrodzenia zmiennego:

- przyznano za 2021 r. wszystkim obecnym Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w wysokości 60% indywidualnego rocznego wynagrodzenia stałego za 2021 r.;
- przyznano za 2021 r. wszystkim byłym Członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego w wysokości 50% indywidualnego rocznego wynagrodzenia stałego za 2021 r.;
- przyznano w ustalonej wysokości trzeciej transzy odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego za rok 2018 oraz przyznania w ustalonej wysokości drugiej transzy odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego za rok 2019 dla Pana Bogusława Białowąsa, pełniącego funkcję Prezesa Zarządu BOŚ S.A. w okresie od 8 listopada 2017 r. do 17 czerwca 2020 r.;
- przyznano w ustalonej wysokości trzeciej transzy odroczonego

Wynagrodzenia Zmiennego za 2018 r. oraz przyznania w ustalonej wysokości drugiej transzy odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego za 2019 r. Panu Arkadiuszowi Garbarczykowi, Wiceprezesowi – pierwszemu zastępcy Prezesa Zarządu;

- nie przyznano ustalonej trzeciej transzy odroczonego Wynagrodzenia Zmiennego za rok 2018 dla Pana Konrada Raczkowskiego, pełniącego funkcję Wiceprezesa Zarządu BOŚ S.A. w okresie od 21 lutego 2018 r. do 18 czerwca 2019 r.

Wynagrodzenie zmienne za wyniki roku 2022 nie zostało jeszcze rozliczone i przyznane.

8. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa

W latach 2021 oraz 2022 nie zdecydowano się na czasowe odstępstwo od stosowania polityki wynagrodzeń.

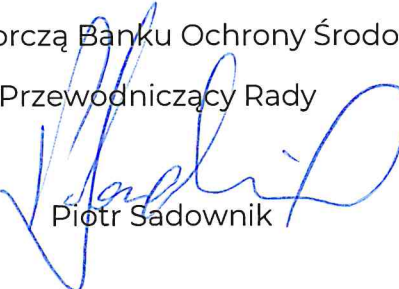
Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy z dnia 30 czerwca 2022 r. uchwałą wyraziło pozytywną opinię na temat poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. za lata 2020 i 2021, stwierdzając, że stosowana przez Bank polityka wynagrodzeń sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku Ochrony Środowiska S.A.

III. PODSUMOWANIE

Rada Nadzorcza kierując się dbałością o długoterminowe, ostrożne i stabilne zarządzanie ryzykiem Banku, jego płynnością i kapitałem, oraz mając na uwadze interes Akcjonariuszy i udziałowców, dokonała przeglądu wynagrodzeń i pozostałych świadczeń, jakie otrzymali Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Banku w okresie objętym sprawozdaniem. Wynik tego przeglądu wskazuje, że funkcjonujące w BOŚ S.A. polityki wynagrodzeń stanowią adekwatne narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami wymienionych organów, spełniają wymogi przewidziane prawem oraz sprzyjają prawidłowemu

zarządzaniu ryzykiem. Procesy przyznawania i wypłaty wynagrodzenia przebiegają zgodnie z tymi regulacjami.

Za Radę Nadzorczą Banku Ochrony Środowiska S.A.
Przewodniczący Rady



Piotr Sadownik

Warszawa, 24 maja 2023 r.