



**Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Rady Nadzorczej i Członków
Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A.
za 2021 rok**

Warszawa, kwiecień 2022 r.

Spis treści

I. WPROWADZENIE	3
II. SPRAWOZDANIE O WYNAGRODZENIACH W ODNIESIENIU DO KAŻDEGO CZŁONKA RADY NADZORCZEJ I ZARZĄDU BANKU:.....	8
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	22
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	26
III. PODSUMOWANIE	27

I. WPROWADZENIE

Sprawozdanie przedstawia przegląd wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymanych i należnych poszczególnym Członkom Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. (zwany dalej „BOŚ S.A.” lub „Bank”) w 2021 roku.

Grupa BOŚ osiągnęła w 2021 roku zysk netto w wysokości ponad 47 mln zł wobec 307 mln zł straty netto wykazanej rok wcześniej. Zanotowana została poprawa w obydwu podstawowych obszarach działalności: wynik odsetkowy wzrósł do 376 mln zł, tj. o 1,4% rok do roku, natomiast wynik prowizyjny sięgnął 142 mln zł i był o 5,4% wyższy od dotychczas rekordowego poziomu z 2020 roku.

Poprawa sytuacji finansowej Grupy BOŚ znalazła odzwierciedlenie w zmianie perspektywy ratingu przyznanego przez agencję Fitch Ratings. W październiku 2021 roku potwierdziła ona rating BOŚ i podwyższyła perspektywę ratingu z negatywnej do stabilnej.

Skład Rady Nadzorczej oraz Zarządu Banku w 2021 roku:

Na dzień 1 stycznia 2021 roku skład Rady Nadzorczej przedstawiał się następująco:

- 1) Wojciech Wardacki - Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- 2) Ireneusz Purgacz - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- 3) Paweł Sałek – Sekretarz Rady Nadzorczej,

Członkowie:

- 4) Leszek Banaszak,
- 5) Robert Czarnecki,
- 6) Janina Goss,
- 7) Marcin Jastrzębski,
- 8) Marzena Koczut (od dnia 21 grudnia 2020 r. delegowana do czasowego pełnienia obowiązków Członka Zarządu - nie dłużej niż do dnia 21 marca 2021 r.),
- 9) Emil Ślązak,
- 10) Piotr Wróbel.

W ciągu roku skład Rady Nadzorczej ulegał następującym zmianom:

- w dniu 10 lutego 2021 roku Pani Marzena Koczut – w związku z powołaniem jej z tym dniem na stanowisko Wiceprezesa Zarządu Banku – złożyła rezygnację z funkcji Członka Rady Nadzorczej Banku Ochrony Środowiska S.A.;
- Zwyczajne Walne Zgromadzenie BOŚ S.A. z dniem 23 czerwca 2021

roku:

- odwołało ze składu Rady Nadzorczej Pana Wojciecha Wardackiego,
- powołało do składu Rady Nadzorczej Pana Zbigniewa Dynaka oraz Pana Andrzeja Matysiaka;
- na posiedzeniu w dniu 13 lipca 2021 roku Rada Nadzorcza wybrała na funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej Pana Emila Ślązaka.

W związku z powyższymi zmianami, na dzień 31 grudnia 2021 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.

Na dzień 1 stycznia 2021 roku skład Zarządu Banku przedstawiał się następująco:

- 1) Wojciech Hann – Wiceprezes Zarządu kierujący pracami Zarządu,
- 2) Arkadiusz Garbarczyk – Wiceprezes – pierwszy zastępca Prezesa Zarządu,
- 3) Jerzy Zań – Wiceprezes Zarządu,
- 4) Marzena Koczut - Członek Rady Nadzorczej delegowany do czasowego pełnienia obowiązków Członka Zarządu Banku.

W ciągu roku skład Zarządu Banku ulegał następującym zmianom:

- z dniem 10 lutego 2021 roku Rada Nadzorcza Banku powołała Panią Marzenę Koczut na stanowisko Wiceprezesa Zarządu Banku;
- z dniem 15 lutego 2021 roku Rada Nadzorcza Banku powołała Pana Roberta Kasprzaka na stanowisko Wiceprezesa Zarządu Banku;
- z dniem 3 marca 2021 roku Rada Nadzorcza Banku, uwzględniając zgodę Komisji Nadzoru Finansowego, powołała Pana Wojciecha Hanna na stanowisko Prezesa Zarządu Banku.

W związku z powyższymi zmianami, na dzień 31 grudnia 2021 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.

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 „Polityka 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 „Polityka 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 z opublikowanym w kwietniu 2020 r. stanowiskiem Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego w zakresie konserwatywnego podejścia do wypłaty wynagrodzeń zmiennych, w 2020 r. Polityka wynagrodzeń RT została uzupełniona o 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 2021 roku Polityka wynagrodzeń RT została dwukrotnie znowelizowana, tj.:

- 1) w związku z koniecznością implementacji przepisów prawnych Unii Europejskiej dotyczących wymogów kapitałowych dla instytucji finansowych, tzw. pakietu CRD V/CRR II, które to zostały wprowadzone do krajowego porządku prawnego w zmienionej ustawie Prawo bankowe oraz w znowelizowanym Rozporządzeniu MFFiPR,
- 2) w związku z koniecznością wdrożenia rekomendacji nr 15 Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dot. zasad ładu wewnętrznego w bankach, która to zobligowała banki do opracowania oraz wprowadzenia w życie, sporządzenia w formie pisemnej i zatwierdzonej przez radę nadzorczą przejrzystych i zrozumiałych zasad wynagradzania w banku. W nowelizacji tej m.in.

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.

Stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków zarządu w okresie 2021 r. do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie 2021 roku, wyniosło 6,21 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 2020 i 2021 rok

Imię i Nazwisko stanowisko	okres pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej	wynagrodzenie wypłacone w 2020 r. (w tys. zł)		wynagrodzenie wypłacone w 2021 r. (w tys. zł)	
		stałe	inne korzyści*	stałe	inne korzyści*
Wojciech Wardacki Przewodniczący	15.02.2016 – 23.06.2021	177,1	3,5	89,7	2,9
Emil Ślązak Przewodniczący	15.02.2016 - obecnie	81,3	0,4	158,6	2,3
Ireneusz Purgacz Wiceprzewodniczący	18.06.2019 - obecnie	131,1	0,0	149,3	0,2
Paweł Sałek Sekretarz	18.06.2019- obecnie	127,1	3,5	149,3	2,2
Leszek Banaszak Członek	19.10.2020- obecnie	25,0	0	130,6	2,8
Robert Czarnecki Członek	19.10.2020- obecnie	25,0	0	130,6	1,6
Janina Goss Członek	23.06.2016 - obecnie	124,0	1,7	130,6	0
Marcin Jastrzębski Członek	25.08.2020- obecnie	43,4	0,0	130,6	2
Marzena Koczut Członek	19.10.2020- 21.12.2020	21,3	0	0	0
Piotr Wróbel Członek	05.08.2020- obecnie	50,3	0,5	130,6	2,1
Andrzej Matysiak Członek	15.02.2016- 19.10.2020 oraz od 23.06.2021 - obecnie	113,5	2,4	68	0
Zbigniew Dynak Członek	23.06.2021 - obecnie	0	0	68	0,7
Przemysław Bednarski Członek	05.08.2020 - 17.10.2020	25,0	0	0	0
Iwona Duda Członek	13.02.2018- 12.05.2020	45,3	1,4	0	0
Katarzyna Lewandowska Wiceprzewodniczący	18.06.2019- 15.06.2020	65,0	1,4	0	0
Radosław Rasala Członek	18.06.2019- 05.08.2020	73,9	3,6	0	0
Piotr Sadownik Członek	15.02.2016- 06.11.2020	105,4	1,3	0	0

Źródło: Bank

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

Wynagrodzenia Członków ZarząduNajważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń obowiązujące w 2020 i 2021 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 2020 i 2021 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:

- 1) akcje Banku Ochrony Środowiska S.A. z siedzibą w Warszawie notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie będące akcjami zdematerializowanymi o kodzie PLBBOS0000019, zwane dalej akcjami rzeczywistymi,
- 2) 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 2020 roku w związku z rozwiązaniem umowy o świadczenie usług zarządzania z dniem 17 czerwca 2020 roku z Panem Bogusławem Białowąsem, z uwagi na koniec kadencji, okres powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej obowiązywał zgodnie z zapisami zawartej umowy, tj. przez sześć miesięcy. Odszkodowanie z tego tytułu wypłacane było w sześciu miesięcznych ratach począwszy od lipca 2020 roku.

Zarówno w roku 2020 jak i 2021 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 2020 i 2021 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 - obecnie	01.01.2020-31.12.2020	93 040	0	0	0	0	93 040	0%
		01.01.2021-31.12.2021	635 916	1,2	0	0	0	637 154	0%
Arkadiusz Garbarczyk Wiceprezes pierwszy zastępca Prezesa Zarządu****	06.12.2017 - obecnie	01.01.2020-31.12.2020	579 712	12 077	239 978	21 260	0	853 027	44,14%
		01.01.2021-31.12.2021	579 713	14 522	0	223 162	0	817 397	38,5%
Jerzy Zań Wiceprezes Zarządu	04.11.2019 - obecnie	01.01.2020-31.12.2020	515 300	10 849	0	0	0	526 149	0%
		01.01.2021-31.12.2021	515 300	7 918	0	0	0	523 218	0%
Marzena Koczut Wiceprezes Zarządu	21.12.2020 - obecnie	01.01.2020-31.12.2020	15 615	0	0	0	0	15 615	0%
		01.01.2021-31.12.2021	513 156	26 642	0	0	0	539 798	0%

Robert Kasprzak Wiceprezes Zarządu	15.02.2021 - obecnie	01.01.2021-31.12.2021	449 459	4 050	0	0	0	453 509	0%
Bogusław Białowas Prezes Zarządu****	16.06.2017 - 17.06.2020	01.01.2020-31.12.2020	280 910	0	209 746	24 144	137 905	652 705	83,26%
		01.01.2021-31.12.2021	0	0	0	166 947	14 383	181 330	0%
Konrad Raczkowski Wiceprezes Zarządu	21.02.2018 - 18.06.2019	01.01.2020-31.12.2020	0	0	0	77 771	11 504	89 275	0%
		01.01.2021-31.12.2021	0	0	0	0	0	0	0%
Emil Ślązak p.o. Prezesa Zarządu	18.06.2019-18.09.2019	01.01.2020-31.12.2020	253 816	0	0	0	0	253 816	0%
	20.09.2019-03.11.2019								
	18.06.2020-15.09.2020	01.01.2021-31.12.2021	0	0	0	0	0	0	0%
17.09.2020-08.11.2020									

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 transzę odroczonej wynagrodzenia zmiennego za 2018 rok oraz I transzę odroczonej 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 nadzorcemu 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

osiąganych 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 i wyników Banku. 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) realizacja Strategii Banku oraz Grupy Kapitałowej Banku wyrażona 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 2020 – Uchwałami Rady Nadzorczej Nr 85-87/2020. Cele Członków Zarządu Banku zawierają zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i kryteriów niefinansowych, powiązane z działalnością nadzorowanego obszaru. Kryteria te obejmują m.in. osiąganie 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, która będzie zakładała m.in. brak nowego finansowania wydobywania węgla energetycznego i nowych bloków węglowych 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.

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 2019 (Uchwałami Rady Nadzorczej Nr 82-84/2020, z dnia 16 grudnia 2020 roku) oraz za rok 2020 (Uchwałami Rady Nadzorczej Nr 79-81/2021, z dnia 1 września 2021 roku). Ponadto, Rada Nadzorcza w roku 2021 rozliczyła ustalone transze w ramach odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2018 oraz 2019 rok (Uchwałami Rady Nadzorczej Nr 80, 82-83/2021, z dnia 1 września 2021 roku).

Proces rozliczenia celów za 2021 rok będzie realizowany w 2022 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 zmienne 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 obrotowy,
- w podziale wynagrodzenia zmiennego na dwie części, z których jedna płatna jest w maksymalnie w 50% gotówce, a druga minimalnie 50% 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 rękopmi 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 Roczna zmiana	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej (w tys. zł)						
Wojciech Wardacki Przewodniczący	138,4	154,3	159,8	168,8	180,6	92,6
<i>zmiana rok do roku</i>	-	11,49%	3,56%	5,63%	6,99%	-49%
Emil Ślązak Członek	90,8	87,9	126,9	81,7	75,1	160,0
<i>Zmiana rok do roku</i>	-	-3%	44%	-36%	-8%	114%
Ireneusz Purgacz Wiceprzewodniczący	0	0	0	62,4	131,1	149,5
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	110%	14%
Paweł Sałek Sekretarz	0	0	0	64,2	130,6	151,5
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	103%	16%
Leszek Banaszak Członek	0	0	0	0	25	133,4
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	434%

Robert Czarnecki Członek	0	0	0	0	25	132,3
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	429%
Janina Goss Członek	54,3	106,3	112,5	120,0	125,7	130,6
<i>zmiana rok do roku</i>	-	96%	6%	7%	5%	4%
Marcin Jastrzębski Członek	0	0	0	0	43,4	132,6
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	206%
Marzena Koczut Członek	0	0	0	0	21,3	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	
Piotr Wróbel Członek	0	0	0	0	50,1	132,8
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	165%
Andrzej Matysiak Sekretarz	91,8	111,5	126,6	134,8	115,9	68
<i>zmiana rok do roku</i>	-	21%	14%	6%	-14%	-41%
Zbigniew Dynak Członek	0	0	0	0	0	69
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Przemysław Bednarski Członek	0	0	0	0	25	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Iwona Duda Członek	0	0	98,2	118,7	46,7	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	21%	61%	-
Katarzyna Lewandowska Wiceprzewodniczący	0	0	0	73	66,4	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-9%	-
Radosław Rasała Członek	0	0	0	62,8	77,5	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	23%	-
Piotr Sadownik Członek	89,3	107,7	109,5	120,7	106,7	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	21%	2%	10%	-12%	-
Marian Szołucha Członek	89,3	109,0	110,6	55,0	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	22%	1%	-50%	-	-
Dariusz Wasilewski Członek	0	0	98,4	57,0	0	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-42%	-	-
Wynagrodzenie Członków Zarządu (w tys. zł)						
Wojciech Hann Prezes Zarządu	0	0	0	0	93	637,2
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	585%
Bogusław Białowas Prezes Zarządu	0	220,3	568,8	744	653	181,3
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	158%	31%	-12%	-72%
Emil Ślęzak	0	36,0	0	177,4	253,8	0

p.o. Prezes Zarządu						
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	43%	-
Arkadiusz Garbarczyk Wiceprezes pierwszy zastępca Prezesa Zarządu	0	25,7	498,3	667,3	853,0	817,4
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	1839%	34%	28%	-4%
Robert Kasprzak Wiceprezes Zarządu	0	0	0	0	0	453,5
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	-
Marzena Koczut Wiceprezes Zarządu	0	0	0	0	15,6	539,8
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	-	3360%
Jerzy Zań Wiceprezes Zarządu	0	0	0	77	526,1	523,2
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	-	583%	-1%
Konrad Raczkowski Wiceprezes Zarządu	0	0	389,3	423,2	89,3	0
<i>zmiana rok do roku</i>	-	-	-	9%	-79%	-
Wyniki Grupy Kapitałowej BOŚ S.A. (w mln zł)						
Zysk brutto Grupy	-79	72	89	110	-286	79
<i>zmiana rok do roku</i>	39%	-	23%	24%	-	-
Zysk netto Grupy	-60	46	64	72	-307	47
<i>zmiana rok do roku</i>	18%	-	38%	13%	-	-
Wskaźnik koszty/dochody	75	65	62	61	62	65
<i>zmiana rok do roku</i>	-16%	-14%	-4%	-1%	2%	5%
Zysk należny udziałowcom BOŚ S.A.	-60	46	64	71	-307	47
<i>zmiana rok do roku</i>	18%		38%	13%	-	-
Średnie wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników* (w tys. zł)						
Pracownicy Banku	7 047	7 143	7 298	7 655	8 105	8 155
<i>zmiana rok do roku</i>	100,3%	101,4%	102,2%	104,9%	105,9%	100,6%

Źródło: Bank

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

W 2020 i 2021 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 2020 i 2021 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 nie przyznane wynagrodzenie zmienne odroczone w formie instrumentów finansowych oraz gotówki:

Imię i Nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Tytułem	Instrument (w szt.)		Gotówka (w tys. zł)	
		Termin przyznania			
		2022 rok	2023 rok	2022 rok	2023 rok
Bogusław Białowąg Prezes Zarządu	wynagrodzenie zmienne za rok 2018	4 140	0	30 179	0
	wynagrodzenie zmienne za rok 2019	2 806	2 806	19 220	19 220
Arkadiusz Garbarczyk Wiceprezes pierwszy zastępca Prezesa Zarządu	wynagrodzenie zmienne za rok 2018	3 645	0	26 574	0
	wynagrodzenie zmienne za rok 2019	4 264	4 264	29 210	29 209

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

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

Wynagrodzenie zmienne za wyniki roku 2021 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.

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.

Zarówno w roku 2020 i 2021, 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.:

- wynagrodzenie zmienne za 2018 rok, ustalone i w części przyznane przez Radę Nadzorczą w roku 2019 - z uwagi na realizację przez Bank Programu Postępowania Naprawczego – zgodnie z art. 142 ustawy – Prawo bankowe, oraz niższy niż planowano (99,8%) wynik na działalności bankowej w 2018 r., mając na względzie interesy Banku, jego klientów i Akcjonariuszy – ograniczone zostało do poziomu 80%;
- wynagrodzenie zmienne za 2019 rok, ustalone i w części przyznane przez Radę Nadzorczą w roku 2020 – z uwagi na realizację przez Bank Programu Postępowania Naprawczego – zgodnie z art. 142 ustawy – Prawo bankowe, w związku z tym, 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 do poziomu 50% w stosunku do Pana Bogusława Białowąsa;
 - ograniczono do poziomu 80% w stosunku do Pana Arkadiusza Garbarczyka;
 - ograniczono do poziomu 0 w stosunku do Pana Konrada Raczkowskiego.
- I transzę odroczonego wynagrodzenia zmiennego za 2018 r. (zarówno forma gotówkowa jak i bezgotówkowa), przyznaną przez Radę Nadzorczą w roku 2020 – 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 do poziomu 80% w stosunku do Pana Bogusława Białowąsa,
- ograniczono do poziomu 80% w stosunku do Pana Arkadiusza Garbarczyka,
- nie przyznano Panu Konradowi Raczkowskiemu.

– 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 związku z nie ziszczeniem się warunku naliczenia wynagrodzenia zmiennego (premii), Członkom Zarządu BOŚ S.A. nie przyznano wynagrodzenia zmiennego za wyniki 2020 roku.

Wynagrodzenie zmienne za wyniki roku 2021 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 dniu 16 czerwca 2020 roku, Rada Nadzorcza zgodnie z rekomendacją Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej, mając na uwadze stanowisko Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego w sprawie zmiennych składników wynagrodzenia w bankach zawarte w piśmie z dnia 17 kwietnia 2020 roku, dotyczące oczekiwanych działań banków w odpowiedzi na wybuch pandemii COVID-19, podjęła decyzję o zmianie Polityki Wynagrodzeń RT. Polityka Wynagrodzeń RT została uzupełniona o 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.

Powyższe, dotyczy wynagrodzenia zmiennego począwszy od roku 2020.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy z dnia 23 czerwca 2021 r. uchwałą wyraziło pozytywną opinię na temat poprzedniego sprawozdania o wynagrodzeniach Członków Rady Nadzorczej i Członków Zarządu Banku Ochrony Środowiska S.A. za lata 2019 i 2020, stwierdzając, że

stosowana przez Bank polityka wynagradzania 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, tj. Polityka wynagrodzeń oraz Polityka wynagrodzeń RT, 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



dr hab. Emil Ślęzak, prof. SGH

Warszawa,27.04..... 2022 r.