

**Raport z dokonania oceny adekwatności i skuteczności ładu
wewnętrznego w Banku Pocztowym S.A.
w powiązaniu z oceną przestrzegania „Zasad Ładu Korporacyjnego w
Banku Pocztowym S.A.”
w 2024 roku.**

„Zasady Ładu Korporacyjnego w Banku Pocztowym S.A.” przyjęte Uchwałą nr 2 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Pocztowego S.A. z dnia 30 listopada 2015 roku z późniejszymi zmianami wprowadzonymi Uchwałą nr 4 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Pocztowego S.A. z dnia 23 grudnia 2021 r oraz Uchwałą nr 7 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku Pocztowego S.A. z dnia 06 listopada 2024 r („Zasady Banku”) są odzwierciedleniem zasad Ładu wewnętrznego i inkorporują, w jak najszerszym zakresie:

- 1) „Zasady Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, przyjęte Uchwałą Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. („Zasady KNF”),
- 2) „Rekomendację Z dotyczącą zasad Ładu wewnętrznego w bankach”, przyjętą Uchwałą nr 289/2020 z dnia 9 października 2020 r. Komisji Nadzoru Finansowego („Rekomendacja Z”).

Dostosowane do wymogów Rekomendacji Z Zasady Banku stanowią istotny dokument programowy w zakresie zapewnienia właściwego Ładu wewnętrznego w Banku Pocztowym S.A. („Bank”, „Spółka”), jego strategicznej polityki korporacyjnej oraz wpływają na kształtowanie właściwych zasad postępowania Banku.

Zgodnie z brzmieniem Zasad KNF, instytucja nadzorowana powinna dążyć do ich stosowania w jak najszerszym zakresie, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności, wynikającej ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki tej instytucji. Natomiast odstępienie od stosowania określonych zasad w pełnym zakresie może nastąpić tylko, gdy ich kompleksowe wprowadzenie byłoby nadmiernie uciążliwe dla instytucji nadzorowanej.

Zasady Banku inkorporują Zasady KNF, z następującymi odstępstwami:

1. w zakresie § 21 ust. 4 Zasad KNF - funkcja Przewodniczącego Rady Nadzorczej jest wyodrębniana w oparciu o doświadczenie oraz umiejętności kierowania zespołem, ale nie jest zachowane kryterium niezależności, ponieważ zgodnie ze Statutem Banku § 11.1) *„Do dnia dematerializacji jakichkolwiek akcji Banku, Przewodniczącego Rady Nadzorczej wyznacza akcjonariusz Poczta Polska SA (lub jej następca prawny) [...] spośród powołanych członków Rady Nadzorczej [...]”;*
2. §29 – §30 zasad KNF - z uwagi na ukształtowanie i stosowanie w Banku zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej zgodnie z przepisami ustawy dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, stąd postanowienia określone w §29 i §30 zasad KNF są inkorporowane w Zasadach Banku z zastrzeżeniem przepisów ww. ustawy;

W celu mitygacji skutków odstępstw, o których mowa wyżej, w Zasadach Banku zostały wprowadzone postanowienia dostosowane do specyfiki Banku:

§ 21 ust. 4

„W składzie Rady Nadzorczej jest wyodrębniona funkcja Przewodniczącego, który kieruje pracami Rady Nadzorczej. Wybór Przewodniczącego Rady Nadzorczej jest dokonywany w oparciu o doświadczenie oraz umiejętności kierowania zespołem.”

§ 29

„1. Zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej Banku ustala Walne Zgromadzenie, przy uwzględnieniu odpowiednich przepisów prawa, w szczególności ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.

2. Z zastrzeżeniem odpowiednich przepisów prawa, wynagrodzenie:

- 1) *członków Rady Nadzorczej - ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku, a w przypadku członków Rady Nadzorczej powołanych do pracy w komitetach, w tym w Komitecie Audytu, adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu,*
- 2) *członków Zarządu - ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, biorąc pod uwagę zakresy obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z tych zakresów, a także adekwatnie do skali działalności Banku, jak również z uwzględnieniem polityki kształtowania wynagrodzeń podmiotu dominującego.”*

Ponadto Bank nie zarządza aktywami klientów, zatem formalnie nie wykonuje uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko Klienta, o czym mowa w § 53 Zasad KNF, dlatego też nie inkorporował przepisów Rozdziału 9 Zasad KNF do Zasad Banku.

Ocena stosowania ładu wewnętrznego i Zasad Banku w poszczególnych obszarach działania Banku:

I. Obszar zarządzania Bankiem:

Zarząd

Zarząd uczestniczył w 51 posiedzeniach Zarządu. Posiedzenia Zarządu odbywały się w trybie stacjonarnym oraz Zarząd podejmował Uchwały w trybie – przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W 2024 r. Zarząd podjął 448 uchwał.

W 2024 r. Bank skutecznie realizował Strategię Banku na lata 2023-2026, która została zaakceptowana przez Radę Nadzorczą w dniu 27 czerwca 2023 r. Strategia Banku profiluje jego działalność na finansowaniu konsumpcyjnym klientów detalicznych, z wykorzystaniem nowoczesnego procesu kredytowego i wejścia na rynek e-commerce oraz selektywnej obsłudze klientów segmentu instytucjonalnego, w szczególności mieszkalnictwa.

Zarząd Banku podjął w dniu 28 marca 2024 r. uchwałę w sprawie zakończenia realizacji działania naprawczego dotyczącego adekwatności kapitałowej, tj. dokapitalizowania Banku Pocztowego S.A (Raport bieżący nr 3/2024 z 28 marca 2024 r.) oraz zakończenia realizacji Awaryjnego planu kapitałowego w Banku Pocztowym S.A. Decyzja o zakończeniu realizacji Planu Naprawy i awaryjnego planu kapitałowego wynikała z odbudowy sytuacji kapitałowej Banku, odzwierciedlonej poprzez utrzymanie wskaźnika dźwigni finansowej na poziomie bezpiecznym Planu Naprawy (powyżej 6%) przez okres co najmniej dwóch kwartałów, a także biorąc pod uwagę kształtowanie się prognozy poziomu wskaźnika dźwigni finansowej w horyzoncie co najmniej 12 miesięcznym również na poziomie bezpiecznym. Plan Naprawy w zakresie adekwatności kapitałowej był realizowany od 12 kwietnia 2022 r., kiedy to Zarząd Banku podjął decyzję o jego uruchomieniu w związku ze spadającą wartością wskaźnika dźwigni finansowej. Działanie naprawcze w zakresie dokapitalizowania Banku nie zostało zrealizowane w formie emisji akcji nowej serii, jednak dzięki realizacji kompleksowych działań Awaryjnego planu kapitałowego i przy osiągnięciu przez Bank rekordowych wyników finansowych, niskich kosztów ryzyka, akumulacji kapitału oraz częściowemu odwróceniu negatywnych wycen papierów dłużnych w portfelu Banku na przestrzeni 2023 roku. Wszystkie miary kapitałowe uległy fundamentalnej poprawie.

Do przedmiotu rozpatrywanych przez Zarząd zagadnień w 2024 r. należał także zakres tematów wnoszonych na posiedzenia Rady Nadzorczej Banku oraz pod obrady Walnego Zgromadzenia, w tym Sprawozdania finansowego Banku Pocztowego S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku wraz ze sprawozdaniem niezależnego biegłego rewidenta firmy BDO Polska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z badania Sprawozdania finansowego za rok zakończony 31 grudnia 2023 roku oraz wydaną opinią oraz Sprawozdania Zarządu z działalności Banku Pocztowego S.A. w 2022 roku, zawierającego oświadczenie dotyczące informacji niefinansowych.

Realizując swoje funkcje statutowe w zakresie ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, Zarząd aktywnie uczestniczył w procesie zarządzania ryzykiem na poziomie strategicznym, a także zarządzał poszczególnymi rodzajami ryzyka.

Obszerny katalog spraw prezentowanych na posiedzeniach Zarządu stanowiły okresowe raporty i sprawozdania z nadzorowanych przez poszczególnych członków Zarządu obszarów działania Banku, a także zmiany dostosowawcze przepisów wewnętrznych do wymogów regulacyjnych oraz dobrych praktyk bankowych, w tym zmian prawa bankowego i ustaw okołobankowych w 2024 r.

W 2024 r. wszyscy członkowie Zarządu Banku aktywnie uczestniczyli w posiedzeniach Zarządu, wykazywali zaangażowanie w prawidłowe wykonywanie swoich obowiązków, a prowadzone dyskusje uwzględniały ocenę bieżącej sytuacji Banku, zmian rynkowych oraz dobre praktyki i standardy.

W 2024 r. Zarząd Banku skutecznie realizował swoje zadania regulaminowe, statutowe i kodeksowe, kierując się w swoim postępowaniu interesem Banku.

Dyskusje prowadzone na posiedzeniach Zarządu charakteryzował wysoki poziom merytoryczny. Liczba i czas trwania posiedzeń, a także dostęp do zasobów były wystarczające, aby umożliwić Zarządowi wywiązywanie się w pełni z jej obowiązków, a dokumenty opracowywane dla Zarządu zawierały istotne informacje.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością Banku we wszystkich dziedzinach jego działalności, w zakresie określonym w powszechnie obowiązujących przepisach prawa, Statucie oraz wewnętrznych regulacjach Banku. W szczególności, Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem ładu wewnętrznego w Banku oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność. Przy wykonywaniu swoich zadań Rada Nadzorcza kieruje się dbałością o prawidłowe i bezpieczne działanie Banku.

W 2024 r. odbyło się 11 posiedzeń Rady Nadzorczej, na których Rada Nadzorcza podejmowała decyzje w zakresie swoich kompetencji nadzorczych. W sumie Rada Nadzorcza podjęła 155 uchwały. W obszarze ładu wewnętrznego oraz ładu korporacyjnego Rada Nadzorcza w roku 2024 r. sprawowała bieżący nadzór nad zapewnieniem ciągłego funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej, m.in. poprzez analizę okresowych sprawozdań komórki ds. zgodności oraz komórki audytu wewnętrznego, przedkładanych za pośrednictwem Komitetu Audytu.

Dyrektorzy zarządzający oraz Dyrektorzy poszczególnych komórek organizacyjnych brali udział w prezentowaniu materiałów zarówno na posiedzeniach Zarządu, Komitetów, jak i Rady Nadzorczej.

Porządek obrad i problematyka poszczególnych posiedzeń Rady Nadzorczej w 2024 r. ustalana była przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej i wynikała z bieżącej działalności Banku, w tym obejmowała sprawy wnoszone z inicjatywy Zarządu Banku oraz z inicjatywy Członków Rady Nadzorczej.

Decyzje Rady Nadzorczej formułowane były w postaci uchwał, ustaleń, opinii w odniesieniu do wniosków Zarządu Banku oraz materiałów informacyjnych prezentowanych przez Bank.

Funkcjonujący, w ramach Rady Nadzorczej, Komitet Audytu, monitorował na bieżąco adekwatność i skuteczność systemu kontroli wewnętrznej, komórki ds. zgodności i komórki audytu wewnętrznego, wspomagając Radę Nadzorczą w sprawowaniu nadzoru nad funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej. Kierujący komórką audytu wewnętrznego i komórką zgodności są stałymi uczestnikami posiedzeń Komitetu Audytu, do którego faktycznie, bezpośrednio raportują.

Kierujący komórką audytu wewnętrznego oraz komórką ds. zgodności uczestniczyli w 2024 r. we wszystkich posiedzeniach Zarządu oraz wszystkich posiedzeniach Komitetu Audytu i Komitetu Ryzyka, a także posiedzeniach Rady Nadzorczej, jeżeli ich przedmiotem były szeroko rozumiane kwestie dotyczące, mające związek z systemem kontroli wewnętrznej, systemem zarządzania ryzykiem, zgodnością lub audytem wewnętrznym (w praktyce obaj kierujący uczestniczyli we wszystkich posiedzeniach Rady Nadzorczej). Kierujący komórką audytu wewnętrznego odbył także samodzielne spotkanie z Komitetem Audytu, bez udziału innych osób.

Bank regularnie prowadził w roku 2024 działania w zakresie identyfikacji i pomiaru poszczególnych rodzajów ryzyka i dokonywał ich klasyfikacji z punktu widzenia oceny istotności (ryzyka nieistotne, ryzyka trwale i okresowo istotne), a także z perspektywy celowości pokrycia danego ryzyka kapitałem. Do ryzyk trwale istotnych w Banku należą: ryzyko kredytowe, ryzyko płynności, ryzyko operacyjne i ryzyko stopy procentowej księgi bankowej. Ponadto, do istotnych okresowo zaliczane są w Banku następujące rodzaje ryzyka: koncentracji, rezydualne, outsourcingu, modeli, braku zgodności, strategiczne, cyklu gospodarczego, reputacji i nadmiernej dźwigni finansowej i conduct risk.

W zależności od rodzaju i istotności ryzyka, Bank posiada różnorodne metody pomiaru i raportowania danego ryzyka oraz limity je ograniczające. Rada Nadzorcza otrzymuje cykliczne i kompletne informacje na temat oceny poziomu poszczególnych rodzajów ryzyka oraz informacje o przekroczeniach ustalonych limitów.

Rada Nadzorcza wraz z Komitetem ds. nominacji sprawowała również nadzór nad prawidłowym doбором kadr zarządzających w Banku, dokonując oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku zgodnie z obowiązującą w Banku „Polityką oceny odpowiedniości kandydatów na członków Zarządu, członków Zarządu oraz Zarządu Banku Poczтового S.A.”.

Rada Nadzorcza Banku wypełniała w 2024 roku swoje obowiązki w sposób staranny i efektywny, sprawując stały nadzór nad działalnością i rozwojem Banku we wszystkich aspektach jego funkcjonowania. W skład Rady Nadzorczej Banku w 2024 roku wchodziły osoby posiadające należytą wiedzę i doświadczenie zawodowe, specjaliści z takich dziedzin jak: ekonomia, finanse, zarządzanie, prawo, jak również posiadające zróżnicowane kompetencje, co pozwalało na wszechstronne badanie i opiniowanie przedstawianych tematów oraz szeroką reprezentację poglądów w zakresie oceny pracy Zarządu i funkcjonowania Banku.

Współpraca Rady Nadzorczej z Zarządem Banku przebiegała pozytywnie.

W 2024 r. Rada Nadzorcza skutecznie realizowała swoje zadania regulaminowe, statutowe i kodeksowe, kierując się w swoim postępowaniu interesem Banku.

II. Przestrzeganie Polityki zarządzania konfliktem interesów:

W Banku obowiązują główne regulacje wewnętrzne, dotyczące zarządzania konfliktami interesów. Nadrzędnym dokumentem jest „Polityka przeciwdziałania konfliktowi interesów w Banku Pocztowym S.A.” (dalej „Polityka”), wprowadzona uchwałą Zarządu Banku nr C/V/56/DCO/2021 z dnia 8 grudnia 2021, oraz zatwierdzona następnie przez Radę Nadzorczą uchwałą nr X/19/XII/2021 z dnia 15 grudnia 2021 r. Dokumentem o charakterze wykonawczym są „Zasady zarządzania konfliktami interesów w Banku Pocztowym S.A.” (dalej „Zasady”), których treść obowiązująca na koniec 2023 roku zaktualizowana została uchwałą Zarządu Banku Pocztowego nr C/II/33/DCO/2023 z dnia 8 sierpnia 2023 r. Ponadto elementy zarządzania konfliktami interesów, zwłaszcza w kontekście stosowanych mechanizmów zapobiegających materializacji negatywnych skutków tych konfliktów znajdują się w regulacjach wewnętrznych, dotyczących innych procesów (np. dotyczących zakupów, cen transferowych lub oceny odpowiedniości członków organów Banku).

Zgodnie z postanowieniami Rekomendacji Z, ww. regulacje wewnętrzne:

- 1) określają ogólne zasady oraz standardy działania stosowane przez Bank w celu jednoznacznej identyfikacji, właściwej oceny i skutecznego zarządzania (przeciwdziałania) konfliktami interesów,
- 2) obejmują sytuacje konfliktów rzeczywistych, gdy pracownik Banku lub inna osoba powiązana prowadzi działania zmierzające do osiągnięcia korzyści własnych kosztem negatywnego wpływu na Bank oraz konfliktów potencjalnych – gdy pracownik lub inna osoba powiązana z Bankiem znajduje się w sytuacji umożliwiającej jej działanie dla własnej korzyści kosztem negatywnego wpływu na Bank,
- 3) uwzględnia szeroko rozumiane konflikty interesów mogące powstać w związku z wielowymiarowymi relacjami i powiązaniami: Bank, klienci, udziałowcy/akcjonariusze, pracownicy i członkowie organów statutowych, kontrahenci/dostawcy, osoby bliskie,
- 4) opisują sposoby i metody: identyfikacji konfliktów interesów, oceny ryzyka wynikającego z potencjalnych konfliktów interesów oraz ew. skutków działań prowadzonych/decyzji podejmowanych w sytuacji pozostawania w konflikcie interesów, mechanizmy przeciwdziałania konfliktom interesów oraz ich skutkom (w szczególności mechanizmy o charakterze mechanizmów kontrolnych w ramach systemu kontroli wewnętrznej), monitorowanie skutków przeciwdziałania (skuteczności zastosowanych mitygantów) oraz raportowanie (w ramach kwartalnego raportowania komórki ds. zgodności do Zarządu i Rady Nadzorczej Banku),
- 5) obejmują szczególny nadzór nad konfliktami interesów, które mogą powstawać wskutek różnego rodzaju i charakteru relacji pozasłużbowych między pracownikami i członkami organów Banku (które to relacje mogłyby wpływać na rzetelność wykonywania zadań, tudzież niezależność osądu i decyzji),
- 6) określają katalog działań, zachowań absolutnie niedopuszczalnych oraz obowiązkowych w kontekście potencjalnego lub rzeczywistego konfliktu interesów.

Wśród stosowanych przez Bank mitygantów ryzyka wynikającego z potencjalnych konfliktów interesów oraz materializacji rzeczywistych konfliktów wymienić należy m.in.:

- 1) ewidencja potencjalnych i rzeczywistych konfliktów interesów,
- 2) odbieranie stosownych oświadczeń o barku powiązań w przypadku procesów wyboru dostawców,
- 3) zawieranie z pracownikami umów o zakazie konkurencji,

- 4) systemowe mechanizmy identyfikujące próby dokonania operacji przez pracowników na rachunkach własnych,
- 5) udzielanie przez przełożonego zgody na pełnomocnictwo pracownika w stosunku do niektórych kategorii rachunków klientów.
- 6) ustanowienie barier informacyjnych oraz odpowiedniego podziału obowiązków,
- 7) ocena odpowiedniości osób kluczowych,
- 8) zapobieganie wywieraniu niewłaściwego wpływu na daną działalność w obrębie Banku, przez osoby aktywne w zakresie tych działań również poza Bankiem.

Dodatkowym czynnikiem ograniczającym możliwość występowania konfliktu interesów wynikającego z pełnienia przez osoby kluczowe w Banku, dodatkowych funkcji w podmiocie zależnym lub innym podmiocie należącym do grupy, w której znajduje się bank, jest zakaz pełnienia takich funkcji. Jest to gwarantem z jednej strony zapobiegania sytuacjom konieczności podejmowania istotnych decyzji względem stron, których interesy mogą być powiązane (zagrożenie obiektywizmu osądu), zaś z drugiej poświęcania niezbędnej ilości czasu na wykonywanie funkcji w Banku.

W roku 2023 zgłoszony został jeden przypadek potencjalnego konfliktu interesów, dotyczący kandydata do pracy w Banku Pocztowym. Ze względu na brak możliwości mitygacji ryzyka, związanego z jego istnieniem, kandydat nie został zatrudniony.

Zaprojektowanie i realizowane przez Bank procesy zarządzania konfliktami interesów skutecznie mitygują ryzyko ich powstawania i przeciwdziałają negatywnym skutkom ich materializacji.

III. Przestrzeganie zasad etyki:

Obszar etyki w Banku uregulowany został formalnie poprzez:

- 1) ustanowienie „Zasad etyki dla pracowników Banku Pocztowego S.A.”, których aktualizacja została zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Banku (uchwałą nr VI/40/XII/2023 z dnia 3 października 2023 r.),
- 2) formalne przyjęcie do stosowania „Kodeksu Etyki Bankowej Związku Banków Polskich”.

Zasady wynikają z ogólnych norm moralnych, zasad uczciwości, lojalności i profesjonalizmu, a także rzetelności i staranności w wykonywaniu obowiązków przez wszystkich Pracowników Banku, w tym kadrę zarządzającą. Obowiązkiem każdego Pracownika jest stosowanie i przestrzeganie Zasad, jak również upowszechnianie ich w środowisku Banku i poza nim.

Postanowieniami Zasad, w kontekście wyznaczania ram etycznego działania oraz piętnowania przejawów postępowania nieetycznego, objęte są różne obszary działalności Banku, w tym:

- 1) postępowanie w stosunkach z Klientami,
- 2) lojalność wobec Banku i Klienta, zakaz konkurencji,
- 3) relacje Bank – pracownik,
- 4) zapobieganie procederowi prania pieniędzy,
- 5) relacje ze współpracownikami, mediami, instytucjami zewnętrznymi,
- 6) zgodność z prawem i dobrymi praktykami,
- 7) obowiązki i powinności pracownika,
- 8) powiadamianie o nieprawidłowościach (naruszeniach),
- 9) tajemnica bankowa i inne tajemnice prawnie chronione,
- 10) pracownik w roli Klienta Banku,
- 11) etyka w procesach zakupowych i wyboru kontrahenta,
- 12) odpowiedzialność społeczna i polityka środowiskowa.

Postanowienia Zasad wskazują na szczególną rolę Zarządu, który wprowadzając Zasady nałożył na siebie obowiązek promowania Zasady wśród pracowników Banku, w tym w szczególności budowania świadomości znaczenia ryzyka w działalności prowadzonej przez Bank oraz kultury ryzyka.

Związek etyki i ryzyka znajduje swoje odzwierciedlenie w ustanowieniu obszaru etyki, jako składowej w ocenie poziomu ryzyka braku zgodności. Poziom ryzyka (inherentnego i rezydualnego) określony dla obszaru etyki, na podstawie prawdopodobieństwa i ew. dotkliwości zmaterializowanych skutków nieprzestrzegania zasad etyki, a także przy uwzględnieniu stosowanych przez Bank mitygantów ryzyka, jest raportowany w cyklach kwartalnych do Zarządu i rady Nadzorczej Banku.

W roku 2024 poziom ryzyka dla obszaru etyki kształtował się na poziomie niskim. Nie odnotowano żadnego przypadku działań o charakterze nieetycznym.

Zarząd pozytywnie ocenił kompletność i adekwatność Zasad etyki w 2024 roku oraz jej przestrzeganie, wskazując na potrzebę prowadzenia stałych działań o charakterze szkoleniowym oraz propagującym przestrzeganie obowiązujących w Banku standardów etycznych.

IV. Obszar organizacji i struktury organizacyjnej:

Zgodnie z „Zasadami Ładu Korporacyjnego w Banku Pocztowym S.A.” Bank posiada przejrzystą, spójną oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną. Według stanu na koniec grudnia 2024 r. w ramach Banku funkcjonują cztery obszary zarządzane przez poszczególnych członków Zarządu, tj.:

- Obszar Zarządzania Strategicznego i Finansów – zarządzany przez Prezesa Zarządu,
- Obszar Informatyki i Rachunkowości – zarządzany przez Wiceprezesa Zarządu,
- Obszar Biznesu i Operacji – zarządzany przez Wiceprezesa Zarządu,
- Obszar Ryzyka – zarządzany przez Wiceprezesa Zarządu.

Na podstawie zmian wprowadzonych w 2024 r., struktura organizacyjna została dostosowana do potrzeb i możliwości Banku oraz określona tak, by nie zachodziły wątpliwości co do zakresów zadań, uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności organów Banku, poszczególnych Członków Zarządu oraz odpowiednich jednostek organizacyjnych, komórek organizacyjnych i stanowisk organizacyjnych Banku, a zwłaszcza, by nie dochodziło do pomijania albo nakładania się na siebie tych zakresów.

V. Obszar Polityki wynagradzania:

Przepisy wewnętrzne Banku są dostosowane do standardów Ładu wewnętrznego wynikających z Rekomendacji Z w obszarze zasad wynagradzania i zasad odnoszących się do osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.

Zarząd Banku dostosował się do wymogów określonych w Rekomendacji Z 6 i 7 zawartych w załączniku do Uchwały nr 289/2020 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 9 października 2020 r. w sprawie wydania Rekomendacji Z dotyczącej zasad Ładu wewnętrznego w bankach, opracowując i wprowadzając w życie „Politykę identyfikowania kluczowych funkcji w Banku Pocztowym S.A., oceny odpowiedniości oraz powoływania i odwoływania osób pełniących te funkcje w Banku” (dalej: „Polityka oceny odpowiedniości”). Dokument został opracowany na podstawie: ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe i spełnia wymogi wynikające z Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego oraz Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2021/06 – dalej „Wytyczne EBA” ESMA35-36-2319).

Celem Polityki oceny odpowiedniości jest zapewnienie spójnego systemu identyfikowania kluczowych funkcji w Banku, oceny odpowiedniości, określającego zasady i kryteria prowadzenia tej oceny, doboru oraz odwoływania osób pełniących kluczowe funkcje w Banku.

Odpowiedniość obejmuje uczciwość, etyczność i niezależność osądu każdej osoby oraz zdolność poświęcania wystarczającej ilości czasu na wykonywanie swoich obowiązków.

Polityka oceny odpowiedniości pozwala na zbadanie faktu posiadania przez kandydata nieposzlakowanej opinii w związku ze sprawowanymi funkcjami, odpowiedniego profilu wykształcenia, wiedzy, kompetencji i doświadczenia niezbędnego do skutecznego, prawidłowego oraz ostrożnego zarządzania Bankiem.

W procesie decyzyjnym, przy ustalaniu i zatwierdzaniu Polityki oceny odpowiedniości, biorą udział organy Banku: Zarząd Banku oraz Rada Nadzorcza, która jest wspierana przez Komitet ds. Nominacji. Polityka oceny odpowiedniości została zaopiniowana przez Komitet ds. Nominacji i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Banku.

Polityka oceny odpowiedniości określa, w szczególności:

- 1) główne kierunki działań w zakresie identyfikacji kluczowych funkcji, niezbędnych kwalifikacji dla poszczególnych funkcji, oceny odpowiedniości kandydatów i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku, obejmujących:
 - określenie zasad i kryteriów dokonywania oceny odpowiedniości,
 - zasady postępowania w przypadku wystąpienia wakatów na kluczowych funkcjach (plan sukcesji), w tym w sytuacjach nagłych i niespodziewanych, mających na celu niezwłoczne uzupełnienie wakatów, w tym przy wykorzystaniu rezerw kadrowych,
 - określenie sposobów zapobiegania sytuacjom wystąpienia w krótkim okresie kilku wakatów na kluczowych funkcjach.
- 2) procedury doboru kandydatów i wyznaczania osób pełniących najważniejsze funkcje, zapewnienia zgodności z kryteriami określonymi w Wytycznych EBA w celu dokonania oceny odpowiedniości kandydatów i osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku oraz określa, w szczególności:
 - 1) organy, komórki organizacyjne lub osoby właściwe do przeprowadzenia oceny,
 - 2) procedurę przeprowadzania oceny, w tym informacje i dokumenty niezbędne do przeprowadzenia oceny,
 - 3) minimalne wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia dla poszczególnych funkcji i stanowisk,
 - 4) zasady i tryb informowania o wymaganiach kwalifikacyjnych osób decydujących do podjęcia decyzji o obsadzie określonych funkcji lub stanowisk,
 - 5) kryteria oceny osób pełniących kluczowe funkcje w Banku,
 - 6) szczególne sytuacje wymagające przeprowadzenia oceny,
 - 7) w jakich przypadkach i na jakich zasadach w procesie oceny uczestniczą podmioty zewnętrzne,
 - 8) sposób udokumentowania procesu oceny i jej wyniku,
 - 9) okoliczności istotne dla oceny, w tym okoliczności, o których osoby podlegające ocenie powinny informować Bank oraz tryb i częstotliwość informowania Banku o istnieniu albo nieistnieniu takich okoliczności,
 - 10) zasady postępowania Banku w przypadku stwierdzenia w wyniku oceny konkretnych potrzeb szkoleniowych i rozwojowych.

Zgodnie z § 28 ust. 3 i 4 Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, Bank prowadzi przejrzystą wewnętrznie politykę wynagradzania, w tym osób pełniących kluczowe funkcje.

Zasady wynagradzania w Banku zostały określone w Regulaminie wynagradzania Banku Pocztowego S.A., zasadach premiowania oraz w Polityce wynagrodzeń i w uchwałach w sprawie wynagrodzeń członków Zarządu.

Dokument „Polityka wynagrodzeń oraz polityka w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Pocztowego S.A.” (dalej „Polityka Wynagrodzeń”), zawiera w szczególności zasady wynagradzania wszystkich pracowników w Banku oraz członków organów Banku, w tym osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (o których mowa w art. 9ca ust. 1i 1a ustawy Prawo Bankowe i § 24 Rozporządzenia MFiPR z dnia 8 czerwca 2021 r.), zidentyfikowanych na podstawie rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji.

Polityka Wynagrodzeń jest zgodna z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, zaleceniami i rekomendacjami organu nadzoru oraz Wytycznymi Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w zakresie prawidłowej polityki wynagrodzeń. Określa zasady wynagradzania dla poszczególnych grup pracowników gwarantując, że są spójne z interesem Banku oraz klientów, z zasadami postępowania etycznego, wartościami Banku i przyjętą strategią biznesową. Opiera się na zarządzaniu wynikami pracy i wspiera proces prawidłowego i efektywnego zarządzania ryzykiem, w celu utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku.

W procesie decyzyjnym, przy ustalaniu i zatwierdzaniu Polityki Wynagrodzeń biorą udział Organy Banku: Zarząd Banku oraz Rada Nadzorcza Banku. Rolę Komitetu Wynagrodzeń pełni Rada Nadzorcza Banku Poczтового S.A., do zadań której w zakresie kompetencji Komitetu Wynagrodzeń, należy w szczególności:

- monitorowanie i nadzorowanie obszaru kadrowego i płacowego Banku,
- wydawanie opinii na temat polityki wynagrodzeń oraz polityki w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku.

Bank ustanawia i stosuje postanowienia dotyczące polityki zmiennych składników wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej w jakiej działa, skali, rozmiaru i złożoności działalności i struktury organizacyjnej, a także cech grupy kapitałowej Poczty Polskiej S.A., do której należy Bank, jak również ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, w tym poziomu wynagrodzenia zmiennego, które może być wypłacane osobom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku osób „Risk Takers”.

Zgodnie z Rekomendacją Z, przyjęte przez Bank zasady wynagradzania:

- 1) wspierają prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, m.in. w celu uzyskania, utrzymania i ochrony bezpiecznej bazy kapitałowej Banku i nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- 2) wspierają realizację strategii Banku i strategii zarządzania ryzykiem, długoterminowe dobro Banku i jego klientów oraz ograniczanie konfliktu interesów;
- 3) zapewniają odpowiednie działania ograniczające ryzyko, w zakresie przyznawania wynagrodzenia zmiennego w szczególności: wielopoziomowy proces decyzyjny, jasne i transparentne zasady oceny wyników pracy, stosowanie wskaźników korekty wynagrodzeń zmiennych o ryzyko;
- 4) opierają się na zarządzaniu wynikami pracy, zapewniając, aby ewentualne konflikty interesów związane z wynagradzaniem były identyfikowane i w sposób odpowiedni mitygowane;
- 5) zapewniają, aby pracownicy i inne osoby uczestniczące w opracowaniu i realizacji zasad wynagradzania w Banku, posiadały odpowiednią wiedzę merytoryczną i doświadczenie by być w stanie formułować niezależne osądy na temat adekwatności zasad wynagradzania w Banku, w tym na temat ich wpływu na zarządzanie ryzykiem;
- 6) zapewniają, aby osoby zatrudnione w komórce audytu wewnętrznego, komórce do spraw zgodności, komórce prawnej, komórce odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz komórce organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe, były wynagradzane i premiovane na podstawie regulacji wewnętrznych, zgodnie z Regulaminem wynagradzania oraz zasadami mechanizmów niezależności obowiązującymi w Banku, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa w tym zakresie, a ich wynagrodzenie nie było uzależnione od wyników finansowych i gospodarczych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku;
- 7) zapewniają z uwzględnieniem sytuacji finansowej Banku, aby wysokość wynagrodzeń zmiennych była zależna jest od poziomu realizacji wyznaczonych celów, które są powiązane z wynikami i sytuacją finansową Banku. Gwarantują one uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez niego działalnością. Ryzyko to jest uwzględniane zarówno poprzez ustalenie odpowiednich, wrażliwych na ryzyko kryteriów oceny efektywności pracy, jak i redukcję lub brak premii w przypadku pogorszonych wyników finansowych, straty Banku lub pogorszenia innych zmiennych;
- 8) są komunikowane wszystkim pracownikom, w sposób przyjęty w Banku;
- 9) w zakresie wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalone są adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności Banku i zasad wynikających z ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, jak również z uwzględnieniem polityki kształtowania wynagrodzeń podmiotu dominującego,
- 10) w zakresie wynagrodzenia członków Zarządu ustalone są adekwatnie do pełnionej funkcji, biorąc pod uwagę zakresy obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu i potrzebę zachowania odpowiednich proporcji wynagrodzenia tych osób, wynikających z tych zakresów, a także adekwatnie do skali działalności Banku oraz zasad wynikających z ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, jak również zgodnie z art. 9ca. ust 3 prawa bankowego, z uwzględnieniem polityki kształtowania wynagrodzeń podmiotu dominującego, tj. Poczty Polskiej S.A.
- 11) w zakresie wynagrodzeń zmiennych członków Zarządu przyznawane są z uwzględnieniem zasad korekty ex ante, na zasadach określonych w uchwałach w sprawie wynagrodzeń członków Zarządu;

- 12) uwzględniają potrzebę ostrożnego stabilnego zarządzania bankiem określając maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym, aby nie może przekroczyć 9 krotności średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym.

Rada Nadzorcza Banku w ramach swoich kompetencji:

- 1) na bieżąco monitoruje poziom ryzyka umożliwiający zastosowanie zasad wynikających z Polityki Wynagrodzeń w Banku;
- 2) nadzoruje i dokonuje regularnej oceny wpływu Polityki Wynagrodzeń na sposób zarządzania Bankiem. Ocena ta jest dokonywana przynajmniej raz do roku, w terminie nie później niż do zatwierdzenia przez Walne Zgromadzenie rocznego sprawozdania finansowego Banku;
- 3) przygotowuje coroczny Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Banku i przedstawia go Walnemu Zgromadzeniu w celu dokonania oceny czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku;
- 4) dokonuje przeglądu i oceny polityki wynagradzania, kierując się przy tym ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Banku oraz interes akcjonariuszy i inwestorów Banku;
- 5) zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku zatrudnionych na stanowiskach, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku „Risk Takers”, w tym weryfikuje szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzeń, z uwzględnieniem korekty o ryzyko *ex ante*;
- 6) każdorazowo przed dokonaniem wypłaty wynagrodzeń zmiennych dla „Risk Takers” przeprowadza ponowną ocenę wyników, a w odniesieniu do członków Zarządu, decyduje o przyznaniu Wynagrodzenia Zmiennego Członka Zarządu opiera na ocenie realizacji celów zarządczych i w razie uzasadnionej podstawy dokonuje dostosowania wynagrodzenia w oparciu o korektę o ryzyko *ex post*, dotyczącą czynników, które zostały stwierdzone lub zmaterializowały się po przyznaniu odpowiednio wynagrodzeń zmiennych „Risk Takers”.

VI. Obszar Polityki informacyjnej:

1. W 2024 r. Bank prowadził przejrzystą politykę informacyjną, uwzględniającą potrzeby akcjonariuszy oraz klientów, udostępnioną na stronie internetowej Banku, określoną w Zasadach komunikacji w Banku Pocztowym S.A.
2. Polityka informacyjna była oparta na ułatwianiu dostępu do informacji.
3. Udostępniane przez Bank raporty, zawierające informacje finansowe, były udostępniane w formie elektronicznej zawierającej rozwiązania ułatwiające czytelnikowi zapoznanie się z zamieszczonymi informacjami.
4. Z zastrzeżeniem odpowiednich przepisów prawa, Bank zapewniał akcjonariuszom równy dostęp do informacji.
5. Polityka informacyjna określała w szczególności zasady i terminy udzielania odpowiedzi akcjonariuszom oraz klientom.
6. Polityka informacyjna zapewniała ochronę informacji oraz postanowienia wynikające z przepisów szczególnych regulujących funkcjonowanie Banku.

VII. Obszar działalności promocyjnej i relacji z klientami:

1. W 2024 r. w relacjach z Klientami Bank kierował się uczciwością, odpowiedzialnością, profesjonalizmem oraz innowacyjnością.
2. Bank w stosunkach z Klientami i przy wykonywaniu czynności na rzecz Klientów, działał zgodnie z zawartymi umowami, w granicach dobrze pojętego interesu własnego i z uwzględnieniem interesów Klientów.
3. Każdy Klient Banku był traktowany z należyтым szacunkiem, bez względu na jakiekolwiek jego cechy bądź przekonania.
4. Przekaz reklamowy Banku dotyczący usługi lub produktu oferowanego przez Bank albo jego działalności, był rzetelny i nie wprowadzał w błąd oraz cechował się poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, zasad uczciwego obrotu jak również dobrych obyczajów.
5. Przekaz reklamowy w sposób jasny wskazywał, jakiego produktu lub usługi dotyczy.

6. Bank prowadził aktywną komunikację z klientami w zakresie edukacji z obszaru bezpieczeństwa i stosowania dobrych praktyk związanych z korzystaniem z bankowości internetowej
7. Bank opracował i udostępniał klientom jasne i przejrzyste zasady rozpatrywania skarg i reklamacji oraz zapewnia klientom Banku, zgodny z prawem tryb i sposób ich rozpatrywania.
8. Bank wprowadził zorganizowaną formę rozpatrywania skarg i reklamacji oraz podejmowania działań zaradczych zmierzających do ograniczenia sytuacji, powodujących ich występowanie w przyszłości.

VIII. Obszar kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem:

1. W 2024 roku Zarząd Banku zapewniał ciągłe działanie systemu kontroli wewnętrznej, mającego na celu zapewnienie:
 - 1) skuteczności i efektywności działania Banku,
 - 2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej,
 - 3) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku,
 - 4) zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.
2. Rada Nadzorcza Banku, przy wsparciu Komitetu Audytu, sprawowała w 2024 r. nadzór nad funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej oraz dokonała oceny jego adekwatności i skuteczności na poziomie zadowalającym (adekwatny i skuteczny).
3. System kontroli wewnętrznej i system zarządzania ryzykiem jest zorganizowany w Banku na trzech niezależnych poziomach (trzech „liniach obrony”):
 - 1) na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem oraz sprawowanie kontroli wewnętrznej w działalności operacyjnej Banku,
 - 2) na drugi poziom składają się:
 - a) działalność wyodrębnionej organizacyjnie komórki do spraw zgodności, w kompetencjach której znajduje się m.in. bezpośrednie monitorowanie realizowania funkcji kontroli w zakresie planowania i wykonywania czynności testowania skuteczności mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie w tym zakresie,
 - b) działalność innych komórek organizacyjnych, wykonujących zadania z obszaru drugiej linii obrony wobec komórek/procesów umiejscowionych na pierwszej linii obrony, w tym zwłaszcza komórek zarządzających ryzykiem,
 - 3) trzeci poziom stanowi działalność komórki audytu wewnętrznego.
4. Kierujący komórką audytu wewnętrznego oraz komórką ds. zgodności mają zapewniony odpowiednio wysoki poziom niezależności, w tym m.in. możliwość bezpośredniego komunikowania się z Zarządem oraz Radą Nadzorczą i Komitetem Audytu, a także mają możliwość bezpośredniego raportowania do tych organów. Ponadto, uczestniczą we wszystkich posiedzeniach Zarządu, Komitetu Audytu i Komitetu Ryzyka, a także w posiedzeniach Rady Nadzorczej, jeżeli przedmiotem posiedzenia są zagadnienia związane z systemem kontroli wewnętrznej, w tym zapewnianiem zgodności, audytem wewnętrznym lub zarządzaniem ryzykiem.
5. Bank zarządza ryzykiem występującym w jego działalności, w szczególności poprzez zaprojektowanie, wprowadzenie oraz zapewnienie działania systemu zarządzania ryzykiem, uwzględniającego strategię zarządzania ryzykiem, obejmującą tolerancję na ryzyko, określoną przez Bank.
6. W ramach systemu zarządzania ryzykiem bank zarządza ryzykiem przez identyfikację, pomiar lub ocenę, monitorowanie, kontrolę, w tym ograniczanie ryzyka, oraz raportowanie o ryzyku wraz z oceną skuteczności podjętych działań ograniczających ryzyko.
7. Głównym celem zarządzania ryzykiem w Banku jest zapewnienie bezpieczeństwa środkom powierzonym przez klientów Banku oraz zapewnienie skuteczności realizacji celów strategicznych poprzez podejmowanie decyzji nakierowanych na maksymalizację uzyskiwanych dochodów w dłuższym horyzoncie czasowym, przy podejmowaniu akceptowalnego poziomu ryzyka.
8. Zarządzanie ryzykiem w Banku jest procesem zintegrowanym i odbywa się w oparciu o wymogi nadzorcze oraz o wewnętrzne regulacje zatwierdzone przez Radę Nadzorczą oraz Zarząd Banku. Obowiązujące regulacje wewnętrzne w tym zakresie podlegają okresowej weryfikacji, stosownie do zmian uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych funkcjonowania Banku.
9. Efektem prowadzonych działań w zakresie identyfikacji oraz oceny (pomiar lub szacowanie) poszczególnych rodzajów ryzyka jest określenie, które z nich są istotne z punktu widzenia Banku Pocztowego, ich klasyfikacja z

punktu widzenia stałej oceny istotności (ryzyka trwale istotne i okresowo istotne), a także z perspektywy celowości pokrycia danego ryzyka kapitałem.

10. Docelowa struktura ryzyka na poziomie Banku jest uwarunkowana zdefiniowanym „apetytem na ryzyko”. Apetyt na ryzyko Banku określa gotowość do podejmowania określonej wielkości ryzyka, w określonym horyzoncie czasowym i jest akceptowany przez Zarząd Banku i rekomendowany do zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą. Apetyt na ryzyko stanowi istotny element konstrukcji Strategii Banku i Planu finansowego, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą. W roku 2024 Bank posiadał określony apetyt na ryzyko dla wszystkich istotnych ryzyk.
11. W systemie zarządzania ryzykiem uczestniczą:
 - 1) Rada Nadzorcza,
 - 2) Komitet Ryzyka,
 - 3) Zarząd Banku,
 - 4) Komitety ds. zarządzania ryzykiem, powołane przez Zarząd Banku, zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi,
 - 5) Komórki organizacyjne zarządzające poszczególnymi rodzajami ryzyka,
 - 6) Komórki kontroli (w tym komórka audytu wewnętrznego oraz komórka ds. zgodności),
 - 7) Pozostałe komórki organizacyjne.

IX. Wnioski

Rada Nadzorcza stwierdza, że Bank prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności. Przykłada szczególną wagę do ukształtowania odpowiednich relacji z udziałowcami i klientami. Bank dąży do stosowania w jak najszerszym zakresie zasad określonych w Zasadach Ładu Korporacyjnego wydanych przez KNF. Bank udostępnia na stronie internetowej informacje o stosowaniu Zasad Ładu Korporacyjnego oraz o odstąpieniu od stosowania określonych zasad.

Rada Nadzorcza, po dokonanej weryfikacji ocenia, że Zasady Ładu Korporacyjnego są przestrzegane przez Bank z jednoczesnym uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych wydawanych przez KNF. Rada Nadzorcza przyjęła także i nie zgłasza zastrzeżeń do wydanej przez Zarząd Banku pozytywnej oceny adekwatności regulacji wewnętrznych oraz ich przestrzegania w obszarze etycznym.

W Banku funkcjonuje adekwatny system zarządzania ryzykiem, który zorganizowany jest adekwatnie do charakteru, skali, i złożoności prowadzonej działalności, przy uwzględnianiu celów strategicznych.

W zakresie zarządzania ryzykiem Rada Nadzorcza zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością zarządzania ryzykiem.

Rada Nadzorcza, według stanu na dzień 31 grudnia 2024 r., ocenia ład wewnętrzny w Banku, w powiązaniu z oceną przestrzegania „Zasad Ładu Korporacyjnego w Banku Pocztowym S.A.”, jako adekwatny i skuteczny, z uwzględnieniem skali, złożoności i charakteru prowadzonej przez Bank działalności, a także uwarunkowań wynikających z przynależności Banku do grupy kapitałowej Poczty Polskiej S.A., a w szczególności struktury grupy i umiejscowienia w niej Banku.

Funkcja	
Przewodnicząca Rady Nadzorczej	<i>Agnieszka Chłoń-Domińczak</i>
Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej	<i>Katarzyna Zimnicka-Jankowska</i>
Sekretarz Rady Nadzorczej	<i>Zbigniew Derdziuk</i>
Członek Rady Nadzorczej	<i>Tomasz Bogus</i>
Członek Rady Nadzorczej	<i>Krzysztof Dresler</i>

Członek Rady Nadzorczej	<i>Agnieszka Kosowska</i>
Członek Rady Nadzorczej	<i>Małgorzata Okońska-Zaremba</i>