

**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 2025 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 odstępstwo 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 następcą prawny) [...] spośród powołanych członków Rady Nadzorczej [...]”;*
2. w Zasadach Banku nie uwzględniono przepisów Rozdziału IX Zasad KNF, ponieważ nie stosują się one do Banku (Bank nie zarządza aktywami klientów, zatem formalnie nie wykonuje uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko Klienta, o czym mowa w § 53 Zasad KNF).

W celu mitygacji skutków odstępstwa, o który mowa w pkt 1, powyżej, w Zasadach Banku zostały wprowadzone postanowienia dostosowane do specyfiki Banku:

§ 21 ust. 4

3. *„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.”*

Niezależnie od powyższych odstępstw, 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, postanowienia określone w §29 i §30 zasad KNF są inkorporowane w Zasadach Banku z zastrzeżeniem przepisów ww. ustawy:

§ 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.”

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

I. Obszar zarządzania Bankiem:

Zarząd

Zarząd uczestniczył w 49 posiedzeniach Zarządu. Posiedzenia Zarządu odbywały się w trybie stacjonarny, Zarząd podejmował również uchwały w trybie – przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W 2025 r. Zarząd podjął 420 uchwał.

W 2025 r. Bank skutecznie realizował Strategię Banku na lata 2023-2026, która została zatwierdzona przez Radę Nadzorczą 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. 1 grudnia 2025 r. Rada Nadzorcza Banku zatwierdziła Strategię Banku Poczтового na lata 2026-2029: „Bank Pocztowy. Bank blisko Ciebie – załatwisz to na poczcie”. Kluczową przesłanką wewnętrzną do opracowania aktualizacji Strategii na lata 2026-2029 było uspoźnienie założeń strategicznych Banku z założeniami działań transformacyjnych w Grupie Kapitałowej Poczta Polska, w szczególności z przyjętą przez Poczta Polska Strategią Usług Finansowych Grupy Kapitałowej Poczta Polska. Do kluczowych uwarunkowań zewnętrznych wpływających na aktualizację Strategii należy zaliczyć takie kwestie z otoczenia makroekonomicznego jak zrealizowany dotychczas oraz dalej prognozowany w 2026 r. spadek stóp procentowych NBP, czy wzrost stawek CIT.

Do przedmiotu rozpatrywanych przez Zarząd zagadnień w 2025 r. należały także sprawy wnoszone na posiedzenia Rady Nadzorczej oraz pod obrady Walnego Zgromadzenia. Zarząd sporządził Sprawozdanie finansowe za rok zakończony 31 grudnia 2024 roku i poddał je badaniu niezależnego biegłego rewidenta firmy BDO Polska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z oraz Sprawozdanie Zarządu z działalności Banku Poczowego S.A. w 2024 roku, zawierające sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju.

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 innych aktów prawnych, mających fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania Banku w 2025 r.

W 2025 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. 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 jego obowiązków, a dokumenty opracowywane dla Zarządu zawierały kompletne i wyczerpujące 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 2025 r. odbyło się 17 posiedzeń Rady Nadzorczej, na których Rada Nadzorcza podejmowała decyzje w zakresie swoich kompetencji nadzorczych. W sumie Rada Nadzorcza podjęła 119 uchwał. W obszarze ładu wewnętrznego oraz ładu korporacyjnego Rada Nadzorcza w roku 2025 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, Rady Nadzorczej i jej komitetów.

Porządek obrad i problematyka poszczególnych posiedzeń Rady Nadzorczej w 2025 r. ustalana była przez Przewodniczącą 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 lub dyrektorów komórki ds. zgodności i komórki audytu wewnętrznego oraz innych materiałów informacyjnych prezentowanych w uzgodnieniu z Zarządem przez jednostki organizacyjne Banku.

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 ds. zgodności są stałymi uczestnikami posiedzeń Komitetu Audytu, do którego faktycznie, bezpośrednio raportują.

Kierujący komórką audytu wewnętrznego oraz komórką ds. zgodności uczestniczyli w 2025 r. we wszystkich posiedzeniach Zarządu oraz wszystkich posiedzeniach Komitetu Audytu i Komitetu Ryzyka, a także posiedzeniach Rady Nadzorczej, jeżeli ich przedmiotem były zagadnienia związane z systemem kontroli wewnętrznej, w tym zapewnianiem zgodności, audytem wewnętrznym lub zarządzaniem ryzykiem (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.

Rada Nadzorcza wraz z Komitetem ds. nominacji sprawowała również nadzór nad prawidłowym doborem 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 2025 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 2025 roku wchodziły osoby posiadające należytą wiedzę i doświadczenie zawodowe, specjaliści z takich dziedzin jak: bankowość, 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 2025 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 Poczтовым S.A.” (dalej „Polityka”), której aktualna wersja wprowadzona została uchwałą Zarządu Banku nr C/II/1/DCO/2025 z dnia 08 stycznia 2025 r., a następnie

zatwierdzona przez Radę Nadzorczą uchwałą nr II/7/XIII/2025 z dnia 27 stycznia 2025 r. Dokumentem o charakterze wykonawczym są wprowadzone przez Zarząd Banku „Zasady zarządzania konfliktami interesów w Banku Pocztowym S.A.”. 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 powiązaniem: 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 braku 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, są uregulowania zawarte w Polityce przeciwdziałania konfliktowi interesów w Banku Pocztowym S.A. 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.

Zaprojektowane 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 kadre 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 2025 odnotowano jeden przypadek działań o charakterze nieetycznych, polegający na pobieraniu przez dyrektora placówki Banku gratyfikacji finansowej od swoich pracowników, w zamian za przydzielanie do obsługi leadów kredytowych od partnerów Banku, pośredniczących w sprzedaży kredytów. Przypadek ten (trudny do identyfikacji w ramach systemu kontroli wewnętrznej) potwierdził przy okazji efektywne funkcjonowanie w Banku systemu powiadamiania o naruszeniach – podjęte zgłoszenie zostało niezwłocznie wyjaśnione i potwierdzone oraz wdrożono odpowiednie środki zaradcze.

Zarząd pozytywnie ocenił kompletność i adekwatność Zasad etyki w 2025 roku oraz, uwzględniając jednostkowy charakter opisanego wyżej zdarzenia – także ich 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 20254 roku, w związku z przejściowo nieobsadzonym stanowiskiem Prezesa Zarządu . w ramach Banku tymczasowo funkcjonują cztery obszary zarządzane przez poszczególnych członków Zarządu, tj

- Obszar Współpracy w Grupie Kapitałowej Poczta Polska nadzorowany przez Wiceprezes Zarządu, tymczasowo kierującą pracami Zarządu
- Obszar Zarządzania Strategicznego i Finansów – tymczasowo nadzorowany przez Wiceprezes Zarządu, tymczasowo kierującą pracami Zarządu,
- Obszar Biznesu i Informatyki – zarządzany przez Wiceprezesa Zarządu,
- Obszar Ryzyka i Operacji – zarządzany przez Wiceprezesa Zarządu,

Jednocześnie Departament Audytu Wewnętrznego oraz Departament Compliance pozostają tymczasowo pod kolegiąlnym nadzorem całego Zarządu.

W wyniku zmian wprowadzonych w 2025 r., struktura organizacyjna została dostosowana do możliwości i potrzeb 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 ani nakładania się na siebie tych zakresów.

V. Obszar Polityki wynagradzania:

Przepisy wewnętrzne Banku są zgodne ze standardami ładu wewnętrznego określonymi w Rekomendacji Z, w szczególności w obszarze zasad wynagradzania oraz zasad dotyczących osób pełniących kluczowe funkcje w Banku. Zgodnie z § 28 ust. 3 i 4 Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych, Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania, obejmującą również osoby pełniące kluczowe funkcje.

Polityka oceny odpowiedzialności

„Polityka identyfikowania kluczowych funkcji w Banku Pocztowym S.A., oceny odpowiedzialności oraz powoływania i odwoływania osób pełniących te funkcje w Banku” (dalej: „Polityka”) została przygotowana na podstawie ustawy Prawo bankowe. Dokument spełnia wymogi Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego i Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (EBA/GL/2021/06; ESMA 35-36-2319) oraz jest zgodny z Rekomendacją Z.

Celem Polityki jest zapewnienie spójnego systemu identyfikacji kluczowych funkcji w Banku oraz określenie zasad oceny odpowiedzialności kandydatów i osób pełniących te funkcje. Ocena obejmuje w szczególności uczciwość, etyczność, niezależność osądu oraz zdolność poświęcania odpowiedniej ilości czasu na wykonywanie obowiązków. Polityka umożliwia ocenę profilu kandydata, w tym nieposzlakowanej opinii, wiedzy, kompetencji i doświadczenia potrzebnego do skutecznego, prawidłowego oraz ostrożnego zarządzania Bankiem.

W procesie ustalania i zatwierdzania Polityki uczestniczą Zarząd, Rada Nadzorcza oraz Komitet ds. Nominacji. Polityka pozwala zweryfikować, czy kandydat posiada nieposzlakowaną opinię w związku ze sprawowanymi funkcjami oraz odpowiednie kwalifikacje wymagane do pełnienia danej funkcji.

Polityka określa, w szczególności:

- 1) Kierunki działań w zakresie identyfikacji kluczowych funkcji i wymaganych kwalifikacji, w tym :
 - zasady i kryteria oceny odpowiedzialności,
 - zasady postępowania w przypadku wakatów (w tym plan sukcesji i szybkiego uzupełnienie braków kadrowych),
 - sposobów zapobiegania występowaniu w krótkim czasie kilku wakatów na funkcjach kluczowych.
- 2) Procedury doboru kandydatów i wyznaczania osób pełniących najważniejsze funkcje, obejmujące m.in. :
 - 1) organy, komórki organizacyjne lub osoby właściwe do przeprowadzenia oceny,
 - 2) przebieg oceny, w tym wymagane informacje i dokumenty,
 - 3) minimalne wymagania dotyczące wiedzy, umiejętności i doświadczenia dla danych funkcji i stanowisk,
 - 4) zasady informowania osób decydujących o wymaganiach kwalifikacyjnych dla danych funkcji,
 - 5) kryteria oceny osób pełniących kluczowe funkcje,

- 6) szczególne sytuacje wymagające przeprowadzenia oceny,
- 7) przypadki udziału podmiotów zewnętrznych w procesie oceny,
- 8) zasady dokumentowania procesu oceny i jego wyników,
- 9) okoliczności istotne dla oceny, w tym informacje przekazywane Bankowi przez osoby oceniane oraz tryb i częstotliwość ich przekazywania,
- 10) zasady postępowania w przypadku stwierdzenia potrzeb szkoleniowych i rozwojowych, wynikających z oceny.

Polityka wynagradzania

Zasady wynagradzania w Banku zostały określone w:

- 1) „Regulaminie wynagradzania Banku Pocztowego S.A.”,
- 2) zasadach premiowania oraz regulacjach dotyczących świadczeń motywacyjnych,
- 3) „Polityce wynagrodzeń oraz polityce w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Pocztowego S.A.” (dalej: „Polityka Wynagrodzeń”),
- 4) uchwałach dotyczących wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej.

Polityka Wynagrodzeń obejmuje zasady wynagradzania wszystkich pracowników w Banku oraz członków organów Banku, w tym osób uznanych za „Risk Takers”, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (określonych zgodnie z art. 9ca ust. 1i 1a ustawy Prawo Bankowe oraz § 24 Rozporządzenia MFIPR z dnia 8 czerwca 2021 r.), zidentyfikowanych na podstawie Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji.

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.

W procesie decyzyjnym, przy ustalaniu i zatwierdzaniu Polityki Wynagrodzeń uczestniczą Zarząd oraz Rada Nadzorcza Banku. Rolę Komitetu Wynagrodzeń pełni Rada Nadzorcza, do której zadań należy m.in.:

- monitorowanie i nadzorowanie obszaru kadrowego i płacowego Banku,
- zatwierdzanie Polityki Wynagrodzeń, w tym zasad dotyczących zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku.

Bank dostosowuje zasady wynagrodzeń zmiennych adekwatnie do:

- skali, formy prawnej i złożoności działalności,
- struktury organizacyjnej,
- poziomu ryzyka działalności Banku,
- zasad Grupy Kapitałowej Poczta Polska.

Proces kształtowania wynagrodzeń opiera się na:

- wynikach poziomowania stanowisk,
- analizie zakresu odpowiedzialności,
- wymaganych kompetencjach i umiejętnościach,
- ocenie wyników pracy.

Bank regularnie dokonuje przeglądów wynagrodzeń, obejmujących:

- analizę relacji wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (raportowanej do KNF),
- analizę poziomów rynkowych,
- ocenę struktury wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach.

Kwestie dotyczące wynagrodzeń są konsultowane ze związkami zawodowymi.

Bank zapewnia:

- równe traktowanie pracowników wykonujących pracę o jednakowej wartości,
- przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji,
- jasne i obiektywne kryteria w procesach rekrutacyjnych, wynagradzaniu, awansach oraz dostępie do szkoleń i benefitów.

Zgodnie z Rekomendacją Z, zasady wynagradzania w Banku:

- 1) wspierają prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem;
- 2) wspierają realizację strategii Banku, zarządzania ryzykiem, długoterminowe dobro Banku i jego klientów oraz ograniczanie konfliktu interesów;
- 3) uwzględniają mechanizmy ograniczania ryzyka w zakresie wynagrodzeń zmiennych;
- 4) opierają się na zarządzaniu wynikami pracy, z uwzględnieniem mitygacji konfliktów interesów;
- 5) gwarantują odpowiednią wiedzę osób uczestniczących w procesie wynagradzania;
- 6) gwarantują niezależność kluczowych komórek organizacyjnych (audytu wewnętrznego; do spraw zgodności; prawnej; odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem oraz odpowiedzialnej za sprawy kadrowe), aby były wynagradzane i premiovane, 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) uzależniają wysokość wynagrodzeń zmiennych od realizacji celów adekwatnych do sytuacji finansowej Banku, w tym cyklu koniunkturalnego Banku oraz ryzyka związanego z prowadzoną przez niego działalnością;
- 8) są komunikowane wszystkim pracownikom, w sposób przyjęty w Banku;
- 9) określają zasady wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej, ustalanych adekwatnie do pełnionej funkcji, a także do skali działalności Banku i zasad wynikających z ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń, z uwzględnieniem polityki kształtowania wynagrodzeń podmiotu dominującego;
- 10) regulują sposób ustalania wynagrodzenia członków Zarządu, ustalany adekwatnie do pełnionej funkcji, z uwzględnieniem zakresu 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, zgodnie z polityką kształtowania wynagrodzeń podmiotu dominującego, Poczty Polskiej S.A.;
- 11) uwzględniają korekty ex ante i ex post;
- 12) uwzględniają potrzebę ostrożnego stabilnego zarządzania bankiem określając maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym, nie wyższy niż 9 krotności średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku.

Rada Nadzorcza Banku w ramach swoich kompetencji:

- 1) monitoruje poziom ryzyka niezbędny do stosowania Polityki Wynagrodzeń;
- 2) ocenia wpływ Polityki Wynagrodzeń na sposób zarządzania Bankiem – przynajmniej raz do roku;
- 3) przygotowuje coroczny Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania, przedstawiając Walnemu Zgromadzeniu, celem dokonania oceny czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku;
- 4) dokonuje przeglądu polityki wynagradzania, biorąc pod uwagę stabilność, ryzyko, kapitał i płynność oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Banku oraz interes akcjonariuszy i inwestorów Banku;
- 5) zatwierdza zasady wynagradzania członków Zarządu Banku oraz „Risk Takers”;
- 6) ocenia wyniki przed dokonaniem wypłaty wynagrodzeń zmiennych dla „Risk Takers” stosując korekty ex ante i ex post, a w odniesieniu do członków Zarządu, decyzję o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego opiera na ocenie realizacji celów zarządczych i w razie uzasadnionej podstawy dokonuje dostosowania wynagrodzenia w oparciu o korektę o ryzyko ex post.

VI. Obszar Polityki informacyjnej:

1. W 2025 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 2025 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 jakiegokolwiek 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 2025 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 2025 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 Poczтового, 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 oraz Strategii zarządzania ryzykiem, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą. W roku 2025 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.
12. W 2025 r. Bank w sposób ciągły prowadził działania w zakresie identyfikacji, pomiaru i monitorowania poszczególnych rodzajów ryzyka oraz dokonywał ich klasyfikacji z punktu widzenia oceny istotności, a także z perspektywy celowości pokrycia danego ryzyka kapitałem. W 2025 roku dokonano zmian w istotności ryzyk rezydualnego i conduct risk, uznając je za ryzyka nieistotne, które mogą być zarządzane (w szczególności mitygowane) w ramach zarządzania innymi rodzajami ryzyka istotnego. Do ryzyk istotnych na dzień 31.12.2025 r. należą: ryzyko kredytowe, ryzyko płynności, ryzyko operacyjne, ryzyko stopy procentowej księgi bankowej, koncentracji kredytowej, outsourcingu, modeli, braku zgodności, strategiczne, cyklu gospodarczego, reputacji i nadmiernej dźwigni finansowej.
13. W zależności od rodzaju i istotności ryzyka, Bank posiada adekwatne metody pomiaru, monitorowania i raportowania danego ryzyka oraz dostosowany do skali i charakteru realizowanego modelu biznesowego system limitów wewnętrznych. System informacji zarządczej w zakresie ryzyka jest kompletny (określa częstotliwość oraz

zakres i odbiorców informacji) oraz zapewnia dostęp do rzetelnej informacji o poziomie i profilu ryzyka (w tym informację o ewentualnych przekroczeniach obowiązujących limitów) na poziomie Rady Nadzorczej..

14. W 2025 roku przeprowadzona została kontrola KNF w zakresie ryzyka stopy procentowej księgi bankowej i CSRBB (zagadnienie stanowiło jeden z priorytetów nadzorczych UKNF na 2025 r.), wg stanu na dzień 30.06.2025r., która nie stwierdziła istotnych nieprawidłowości w zarządzaniu tymi ryzykami (brak zaleceń istotnych w protokole z przeprowadzonych czynności kontrolnych).

IX. Wnioski

Rada Nadzorcza stwierdza, że Bank prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności. Przykłada szczególną wagę do ukształtowania odpowiednich relacji z akcjonariuszami 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 w Banku 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 2025 r., ocenia ład wewnętrzny w Banku, w powiązaniu z oceną przestrzegania „Zasad Ładu Korporacyjnego w Banku Poczтовым 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 Poczta Polska, a w szczególności struktury grupy i umiejscowienia w niej Banku.

Funkcja	Podpis	
Przewodnicząca Rady Nadzorczej	<i>Agnieszka Chłoń-Domińczak</i>
Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej	<i>Katarzyna Zimnicka-Jankowska</i>
Sekretarz Rady Nadzorczej	<i>Tomasz Bogus</i>
Członek Rady Nadzorczej	<i>Bartosz Jankowski</i>
Członek Rady Nadzorczej	<i>Krzysztof Dresler</i>
Członek Rady Nadzorczej	<i>Andrzej Święch</i>
Członek Rady Nadzorczej	<i>Małgorzata Okońska-Zaremba</i>