

**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 2022 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. („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 odstępianie 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 prawnym) [...] 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;
3. Bank nie stosuje Zasad KNF w zakresie wykonywania uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko Klienta, dlatego też nie wymienia ich w Zasadach Banku.

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.”*

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

I. Obszar zarządzania Bankiem:

Zarząd Banku

W 2022 roku Zarząd uczestniczył w 56 posiedzeniach Zarządu. Posiedzenia Zarządu odbywały się w trybie stacjonarnym oraz Zarząd podejmował uchwały w trybie – przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W 2022 r. Zarząd podjął 480 uchwał.

Bank w 2022 r. kontynuował realizację Strategii Banku Pocztowego na lata 2021-2024 zatwierdzoną w grudniu 2020 r.

Wraz z realizacją Strategii Bank realizował Plan Finansowy na 2022 r., zawierający bardziej ambitne założenia głównie w zakresie wyniku finansowego niż zawarty z Strategicznym Planie Finansowy zawartym w ww. Strategii.

Ww. dokumenty Strategii i Planu Finansowego zostały zatwierdzone przez Radę Nadzorczą Banku.

Zarząd Banku i Rada Nadzorcza w 2022 r. dokonywali dwukrotnie ocenę stopnia realizacji Strategii za 2021 r. oraz po pierwszej połowie 2022 r. W obu przypadkach stopień realizacji był wysoki – powyżej planu.

Jednocześnie Zarząd monitorował realizację przyjętej Strategii, w tym również kluczowych inicjatyw strategicznych.

Do przedmiotu rozpatrywanych przez Zarząd zagadnień należał także zakres tematów wnoszonych na posiedzenia Rady Nadzorczej Banku oraz pod obrady Walnych Zgromadzeń, w tym Sprawozdania finansowego Banku Pocztowego S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku wraz ze sprawozdaniem niezależnego biegłego rewidenta firmy KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. z badania Sprawozdania finansowego za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku oraz wydaną opinią oraz Sprawozdania Zarządu z działalności Banku Pocztowego S.A. w 2021 roku, zawierającego oświadczenie dotyczące informacji niefinansowych.

W 2022 r. Zarząd podejmował działania zaradcze prowadzące do poprawy wskaźników adekwatności kapitałowej.

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 2022 roku.

Począwszy od roku 2019 Bank przechodził i nadal realizuje program optymalizacyjny m.in. w zakresie kosztów działania, co dało w latach 2021 i 2022 wymierne efekty finansowe prowadzące do znaczącej zmiany struktury funkcjonowania Spółki.

W roku 2022 Zarząd Banku podjął szereg działań związanych z dostosowaniem sposobu działalności do zmiany otoczenia rynkowego, w szczególności wzrostu stóp procentowych, a także zmianę sposobu zarządzania odpowiadającymi im aktywami. Jego działania mają na celu stabilizację wyniku odsetkowego netto oraz zmniejszenie jego zmienności w kolejnych okresach. Celem zapewnienia omawianych zmian, Zarząd utworzył nowy model biznesowy oparty o instrumenty dłużne generujące stały dochód.

W 2022 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. Ponadto od dnia 1 września 2022 r. w wyniku złożonej rezygnacji jednego z Członków Zarządu Banku, skład Zarządu uległ zmniejszeniu z 4 do 3 członków Zarządu. W związku z powyższym zredefiniowane zostały obszary nadzoru obecnych członków Zarządu. Zakresy nadzoru zostały maksymalnie skondensowane i rozdzielone pomiędzy 3 członków Zarządu co dodatkowo rozszerzyło zakresy odpowiedzialności każdego z członków Zarządu, przede wszystkim w ujęciu merytorycznego zaangażowania, ale również poświęcanego czasu na prawidłowego wykonywania swoich obowiązków.

W 2022 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 2022 r. odbyło się 12 posiedzeń Rady Nadzorczej, na których Rada Nadzorcza podejmowała decyzje w zakresie swoich kompetencji nadzorczych. W sumie Rada Nadzorcza podjęła 123 uchwał. W obszarze ładu wewnętrznego oraz ładu korporacyjnego Rada Nadzorcza w roku 2022 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.

Porządek obrad i problematyka poszczególnych posiedzeń Rady Nadzorczej w 2022 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 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. W roku 2022 nastąpiła zmiana na stanowisku kierującego komórką ds. zgodności. Nowym kierującym została osoba, wyłoniona spośród pracowników komórki zgodności Banku, dzięki czemu zmiana nie miała negatywnego wpływu na sprawność funkcjonowania komórki.

Kierujący komórką audytu wewnętrznego oraz komórką ds. zgodności uczestniczyli w 2022 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 mające związek z systemem kontroli wewnętrznej, systemem zarządzania ryzykiem, zgodnością lub audytem wewnętrznym. Kierujący komórką audytu wewnętrznego odbył także samodzielne spotkanie z Komitetem Audytu, bez udziału innych osób.

Bank regularnie prowadził w roku 2022 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. Bank w 2022 roku dokonał zmiany istotności conduct risk z ryzyka nieistotnego do istotnego okresowo.

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 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 Pocztowego S.A.”.

Rada Nadzorcza Banku wypełniała w 2022 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 2022 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 2022 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**”) wprowadzone uchwałą Zarządu Banku Pocztowego nr C/V/59/DCO/2021 z dnia 28 grudnia 2021 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 odpowiedzialności 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 boku 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 ramach ujawniania informacji dotyczących zarządzania konfliktami interesów, wyciąg z Polityki i Zasad podlega ujawnieniu na stronie internetowej Banku. W roku 2022 w Banku nie odnotowano zgłoszeń ani nie ujawniono zgłoszeń konfliktów interesów.

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, zatwierdzonych przez Radę Nadzorczą Banku (uchwałą nr X/18/XII/2021 z dnia 30 listopada 2021 r.) „Zasad etyki dla pracowników Banku Poczтового S.A.”,
- 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 2022 poziom ryzyka dla obszaru etyki kształtował się na poziomie niskim. Nie odnotowano istotnych zdarzeń/zachowań o charakterze nieetycznym.

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. Struktura organizacyjna, po wprowadzonych w 2022 r. zmianach, obowiązujących od grudnia 2022 r., do czasu wyboru czwartego członka zarządu zakłada tymczasowo funkcjonowanie w Banku trzech obszarów, zarządzanych przez poszczególnych członków Zarządu, tj.:

- Obszar Zarządzania Strategicznego i Finansów – zarządzany przez Prezesa Zarządu,
- Obszar Biznesu, Informatyki i współpracy z Grupą Kapitałową Poczty Polskiej – zarządzany przez Członka Zarządu,
- Obszar Ryzyka i Operacji – zarządzany przez Członka Zarządu.

Po powołaniu w skład Zarządu Banku czwartego Członka Zarządu, Struktura Organizacyjna zakłada funkcjonowanie w Banku czterech obszarów, zarządzanych przez poszczególnych członków Zarządu, tj.:

- Obszar Zarządzania Strategicznego i Finansów – zarządzany przez Prezesa Zarządu,
- Obszar współpracy z Grupą Kapitałową Poczty Polskiej, Operacji i Skarbu – zarządzany przez Członka Zarządu,
- Obszar Biznesu i Informatyki – zarządzany przez Członka Zarządu,
- Obszar Ryzyka – zarządzany przez Członka Zarządu.

Na podstawie zmian wprowadzonych w grudniu 2022 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 relacji z Akcjonariuszami Banku:

W 2022r. odbyło się 8 Walnych Zgromadzeń.

Częstotliwość posiedzeń Walnego Zgromadzenia w 2022 r. była adekwatna do potrzeby zaangażowania tego gremium w sprawy Spółki. Podczas każdego Walnego Zgromadzenia, które odbyło się w 2022 r. reprezentowane było 100% kapitału zakładowego.

Na koniec 2022 r. kapitał zakładowy Banku wynosił 128 278 080 zł i był podzielony na 12 827 808 akcji o wartości nominalnej 10 zł każda. Akcje Banku zostały całkowicie opłacone.

Struktura akcjonariatu wg stanu na koniec grudnia 2022 r.

Ogólna charakterystyka akcji została opisana poniżej:

- Akcje imienne serii A – w liczbie 291 300 sztuk (należące do Poczty Polskiej S.A.) nie są uprzywilejowane,
- Akcje imienne serii B - w liczbie 7 005 470 sztuk (należące do Poczty Polskiej S.A.) oraz w liczbie 2 432 270 sztuk (należące do Powszechnej Kasy Oszczędności Bank Polski S.A.) nie są uprzywilejowane,
- Akcje imienne serii C1 – w liczbie 963 186 sztuk (należące do Poczty Polskiej S.A.) oraz w liczbie 321 062 sztuk (należące do Powszechnej Kasy Oszczędności Bank Polski S.A.) nie są uprzywilejowane,
- Akcje imienne serii C2 – w liczbie 1 360 890 (należące do Poczty Polskiej S.A.) oraz w liczbie 453 630 sztuk (należące do Powszechnej Kasy Oszczędności Bank Polski S.A.) nie są uprzywilejowane.

Każda akcja daje swojemu posiadaczowi prawo do dywidendy i jednego głosu na walnym zgromadzeniu.

W ciągu 2022 r. struktura akcjonariatu nie uległa zmianie.

Większościowym akcjonariuszem Banku jest Poczta Polska (75% minus dziesięć akcji). Ponadto akcjonariuszem mniejszościowym jest PKO Bank Polski S.A. (25% plus dziesięć akcji).

VI. Obszar Polityki wynagradzania:

Przepisy wewnętrzne Banku zostały 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 Komisji Nadzoru Finansowego, 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 odpowiedniości”). W procesie decyzyjnym, przy ustalaniu i zatwierdzaniu Polityki odpowiedniości, biorą udział organy Banku: Zarząd Banku oraz Rada Nadzorcza, która jest wspierana przez Komitet ds. Nominacji. Polityka odpowiedniości została zaopiniowana przez Komitet ds. Nominacji i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Banku.

Polityka odpowiedniości obowiązująca w Banku od 2021 r. zastąpiła „Zasady odpowiedniości (doboru i oceny kwalifikacji) osób pełniących najważniejsze funkcje w Banku Pocztowym S.A.”.

Polityka 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, mające 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 oraz zapewniają zgodność 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 wewnątrznie 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 oraz polityce w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Pocztowego S.A.” (dalej „Polityka Wynagrodzeń”) oraz uchwałach w sprawie wynagrodzeń członków Zarządu. Uwzględniają i zawierają w szczególności zasady wynagradzania wszystkich pracowników w Banku oraz członków organów Banku, w tym osoby, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (o których mowa w art. 9ca ust. 1 i 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.

W ramach Polityki wynagrodzeń stosuje się postanowienia polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku (o których mowa w art. 9ca ust. 1 i 1a ustawy Prawo Bankowe i § 24 Rozporządzenia MFiPR z dnia 8 czerwca 2021 r.). Dokumentem obowiązującym w Banku w tym zakresie jest „Polityka wynagrodzeń oraz polityka w zakresie zmiennych składników wynagrodzeń osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku Pocztowego S.A.”.

1. 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 Pocztowego 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.

2. 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”.
3. 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 zarządzania Bankiem 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) wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala się 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, wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ma charakter stały i ustalane przez Walne Zgromadzenie w formie uchwały;
 - 10) wynagrodzenia 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 oraz zasad wynikających z ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń

osób kierujących niektórymi spółkami, jak również zgodnie z art. 9ca. ust 3 prawa bankowego, stosuje politykę wynagrodzeń podmiotu dominującego. Zasady kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu są ustalane przez Walne Zgromadzenie w formie uchwały;

- 11) wynagrodzenie zmienne Członka Zarządu przyznawane jest z uwzględnieniem zasad korekty ex ante, na zasadach określonych w uchwałach w sprawie wynagrodzeń członków Zarządu;
- 12) uwzględniające potrzebę ostrożnego stabilnego zarządzania bankiem określają maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym 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, (dalej „Risk Takers”), w tym weryfikuje szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia;
- 6) każdorazowo przed dokonaniem wypłaty wynagrodzeń zmiennych Risk Takers przeprowadza ponowną ocenę wyników, a w odniesieniu do członków Zarządu 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.

VII. Obszar Polityki informacyjnej:

1. W 2022 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.

VIII. Obszar działalności promocyjnej i relacji z klientami:

1. W 2022r. 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.

IX. Obszar kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem:

1. W 2022 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 2022 r. nadzór nad funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej oraz dokonała oceny jego adekwatności i skuteczności na poziomie zadowalającym (adekwatny i średnio-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, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą. W roku 2022 Bank posiadał określony apetyt na ryzyko dla wszystkich istotnych ryzyk poza conduct risk (uznane za ryzyko istotne w grudniu 2022r.).
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.

X. 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.

Należy stwierdzić, że standardy etyczne w Banku są przestrzegane.

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 2022 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.

<i>Marcin Eckert</i>	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej
<i>Dariusz Plutecki</i>	Sekretarz Rady Nadzorczej
<i>Magdalena Derlatka-Miodowska</i>	Członek Rady Nadzorczej
<i>Jakub Niestuchowski</i>	Członek Rady Nadzorczej
<i>Andrzej Potoczny</i>	Członek Rady Nadzorczej
<i>Marek Wadowski</i>	Członek Rady Nadzorczej