



**SPRAWOZDANIE Z DZIAŁALNOŚCI  
GETIN HOLDING S.A.  
i GRUPY KAPITAŁOWEJ  
GETIN HOLDING  
ZA 2024 ROK**

**Wrocław, 29 kwietnia 2025 roku**

## Spis treści

I.	Opis Grupy Kapitałowej Getin Holding .....	4
1.	Informacja na temat jednostkowego i skonsolidowanego sprawozdania za rok 2024 .....	4
2.	Informacje na temat Grupy Kapitałowej Getin Holding .....	4
a.	Podstawowe dane Emitenta .....	4
b.	Opis organizacji Grupy Kapitałowej Getin Holding .....	5
c.	Opis działalności Grupy Kapitałowej Getin Holding na rynku finansowym .....	5
d.	Wskazanie jednostek podlegających konsolidacji w ramach Grupy Kapitałowej.....	6
II.	Działalność Grupy Kapitałowej Getin Holding w 2024 r. ....	7
1.	Wynik finansowy Grupy Kapitałowej Getin Holding .....	7
2.	Sytuacja rynkowa i strategia Grupy Kapitałowej Getin Holding.....	10
a.	Kierunki i rezultaty działalności Grupy Kapitałowej Getin Holding.....	10
b.	Ważniejsze wydarzenia dla Emitenta w 2024 r. ....	11
c.	Czynniki ryzyka wspólne dla Grupy Kapitałowej Emitenta .....	15
d.	Przyjęta strategia rozwoju Emitenta i jego grupy kapitałowej, działania podjęte w ramach jej realizacji oraz opis perspektyw rozwoju działalności w najbliższym roku obrotowym .....	18
e.	Ważniejsze osiągnięcia w dziedzinie badań i rozwoju .....	19
3.	Działalność Grupy Kapitałowej Getin Holding w poszczególnych segmentach w 2024 roku...	19
3.1.	Segment usług bankowych w Ukrainie.....	19
III.	Pozostałe informacje finansowe dotyczące działalności Grupy Kapitałowej Emitenta w 2024 roku.....	26
1.	Transakcje, w tym zawarte z podmiotami powiązanymi.....	26
a.	Informacje o istotnych transakcjach zawartych przez Spółkę lub jednostkę od niej zależną z podmiotami powiązanymi na warunkach innych niż rynkowe .....	26
b.	Informacje o udzielonych pożyczkach i kredytach, ze szczególnym uwzględnieniem pożyczek i kredytów udzielonych jednostkom powiązanym ze Spółką .....	26
c.	Informacje o udzielonych i otrzymanych w 2024 roku poręczeniach i gwarancjach, ze szczególnym uwzględnieniem poręczeń i gwarancji udzielonych jednostkom powiązanym z Emitentem.....	26
d.	Informacja o zaciągniętych i wypowiedzianych w 2024 roku umowach dotyczących kredytów i pożyczek.....	26
2.	Informacja dotycząca stanu posiadania akcji Emitenta przez osoby pełniące funkcje w organach Emitenta oraz zasady ich wynagradzania .....	26
a.	Określenie łącznej liczby i wartości nominalnej wszystkich akcji Spółki będących w posiadaniu osób zarządzających i nadzorujących Getin Holding .....	26
b.	Wartość wynagrodzeń, nagród, korzyści, w tym wynikających z programów motywacyjnych lub premiowania opartych na kapitale Spółki wypłaconych lub należnych Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Emitenta oraz informacja o wartości wynagrodzeń tych osób z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek zależnych. Informacja na temat polityki wynagrodzeń .....	27
c.	Ogólna informacja na temat przyjętego w Spółce systemu wynagrodzeń.....	28
d.	Informacje o wszelkich zobowiązaniach wynikających z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze dla byłych osób zarządzających, nadzorujących albo byłych członków organów administrujących oraz o zobowiązaniach zaciągniętych w związku z tymi emeryturami.....	28
e.	Umowy zawarte między Emitentem a osobami zarządzającymi, przewidujące rekompensatę w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska	

	bez ważnej przyczyny lub gdy ich odwołanie lub zwolnienie następuje z powodu połączenia Emitenta przez przejęcie.....	28
f.	Informacje o znanych Emitentowi umowach (w tym również zawartych po dniu bilansowym), w wyniku których mogą w przyszłości nastąpić zmiany w proporcjach posiadanych akcji przez dotychczasowych akcjonariuszy i obligatariuszy .....	29
g.	Informacja o systemie kontroli akcji pracowniczych .....	29
3.	Pozostałe istotne informacje .....	29
a.	Zarządzanie zasobami finansowymi oraz ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków, z uwzględnieniem możliwych zmian w strukturze finansowania tej działalności .....	29
b.	Objaśnienie różnic pomiędzy wynikami finansowymi wykazanymi w raporcie rocznym a wcześniej publikowanymi prognozami wyników za dany rok.....	29
c.	Opis istotnych pozycji pozabilansowych w ujęciu podmiotowym, przedmiotowym i wartościowym .....	29
d.	Informacje o umowach znaczących dla działalności spółek Grupy Kapitałowej, w tym znanych umowach zawartych pomiędzy akcjonariuszami (wspólnikami), umowach ubezpieczenia, współpracy lub kooperacji .....	29
e.	Zmiany w podstawowych zasadach zarządzania przedsiębiorstwem .....	29
f.	Informacja dotycząca nabycia akcji własnych.....	30
g.	Informacja na temat emisji papierów wartościowych przez podmioty z Grupy Kapitałowej Emitenta oraz opis wykorzystania wpływów z emisji .....	30
h.	Informacja o umowie Spółki z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdań finansowych .....	30
i.	Informacja o powiązaniach organizacyjnych i kapitałowych Spółki oraz określenie głównych inwestycji krajowych i zagranicznych Grupy Kapitałowej (papiery wartościowe, instrumenty finansowe, wartości niematerialne i prawne oraz nieruchomości), w tym inwestycji kapitałowych dokonanych poza jej grupą jednostek powiązanych oraz opis metod ich finansowania .....	31
j.	Istotne postępowania toczące się przed sądem, organem właściwym dla postępowania arbitrażowego lub organem administracji publicznej dotyczące zobowiązań oraz wierzytelności .....	31
k.	Informacja na temat wydatków ponoszonych przez Spółkę i Grupę na cele inne niż podstawowa działalność.....	32
IV.	Oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego .....	34
V.	Informacje na temat kluczowych zasobów niematerialnych Spółki.....	53
VI.	Raport zrównoważonego rozwoju za rok 2024 Grupy Getin Holding .....	54
VII.	Oświadczenia i Informacje Zarządu .....	170

## **I. Opis Grupy Kapitałowej Getin Holding**

### **1. Informacja na temat jednostkowego i skonsolidowanego sprawozdania za rok 2024**

Jednostkowy raport roczny Getin Holding S.A. i skonsolidowany raport roczny Grupy Kapitałowej Getin Holding za okres sprawozdawczy od dnia 01.01.2024 r. do dnia 31.12.2024 r. zawiera:

- odpowiednio jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe za okres sprawozdawczy od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. oraz na dzień 31.12.2024 r. sporządzone zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej zatwierdzonymi przez UE, w tym (odpowiednio jednostkowe i skonsolidowane): sprawozdanie z sytuacji finansowej, rachunek zysków i strat, sprawozdanie z całkowitych dochodów, zestawienie zmian w kapitale własnym, rachunek przepływów pieniężnych oraz dodatkowe informacje i objaśnienia do sprawozdania finansowego,
- porównawcze dane finansowe na dzień 31.12.2023 r. oraz za okres 12 miesięcy zakończony 31.12.2023 r.,
- Sprawozdanie Zarządu z działalności Getin Holding S.A. i Grupy Kapitałowej Getin Holding za okres od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. (sporządzone w ramach jednego dokumentu zgodnie z §71 ust. 8 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim („Rozporządzenie”),
- oświadczenia, informacje i oceny właściwych organów Emitenta zgodnie z wymogami Rozporządzenia,
- Raport zrównoważonego rozwoju Grupy Getin Holding za okres od 01.01.2024 r. do 31.12.2024 r. sporządzony zgodnie z Dyrektywą w sprawie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD),

### **2. Informacje na temat Grupy Kapitałowej Getin Holding**

#### **a. Podstawowe dane Emitenta**

Firma: Getin Holding S.A.

Siedziba: Wrocław, Polska

Adres: ul. Zwycięska 45 lok 3.3.1, 53-033 Wrocław.

Kapitał zakładowy: 18.976.734,20 zł (w pełni wpłacony), NIP 895-16-94-236, KRS 0000004335, REGON 932117232.

Podstawowym rodzajem działalności Spółki jest „Działalność holdingów finansowych”.

Podmiotem dominującym w stosunku do Getin Holding S.A. jest dr Leszek Czarnecki. Podmiotem dominującym wyższego szczebla dla Getin Holding S.A. jest dr Leszek Czarnecki.

Grupa Kapitałowa Getin Holding (zwana dalej „Grupą Kapitałową Getin Holding”, „Grupą Getin Holding”, „Grupą Kapitałową” lub „Grupą”) składa się ze spółki dominującej Getin Holding S.A. (zwanej dalej „Getin Holding”, „GH”, „Emitentem” lub „Spółką”) i jej spółek zależnych.

## **b. Opis organizacji Grupy Kapitałowej Getin Holding**

Getin Holding jest spółką dominującą Grupy Kapitałowej działającej w sektorze usług finansowych.

W skład Grupy Getin Holding w roku 2024 wchodził Idea Bank S.A. z siedzibą we Lwowie, Ukraina (dalej „Idea Bank (Ukraina)”, „IBU”, „Bank”).

W okresie sprawozdawczym działalność Grupy Getin Holding obejmowała swym zakresem zarówno rynek krajowy, jak i zagraniczny, w tym terytorium Ukrainy. Obecność w grupie banku zagranicznego oraz dominującej spółki holdingowej pozwalała na adekwatne do sytuacji oferowanie usług i produktów, podnosząc konkurencyjność spółek Grupy Getin Holding na rynku ukraińskim.

W 2024 roku w ramach prowadzonej działalności operacyjnej Grupa zatrudniała ponad 1 tysiąc pracowników.

## **c. Opis działalności Grupy Kapitałowej Getin Holding na rynku finansowym**

W skład Grupy Getin Holding, wg stanu na 31 grudnia 2024r., wchodziła jedna instytucja finansowa działająca na rynku ukraińskim w sektorze bankowym – Idea Bank (Ukraina), w stosunku do której po decyzji Narodowego Banku Ukrainy, z dnia 29 kwietnia 2024 roku nakazującej sprzedaż wszystkich posiadanych przez Spółkę akcji IBU rozpoczęto proces sprzedaży.

Niezależnie od toczącego się procesu sprzedaży Idea Bank (Ukraina) prowadził w roku 2024 działalność operacyjną osiągając doskonałe wyniki potwierdzając adekwatność wdrożonego modelu działalności operacyjnej. Na podstawie analizy wyników wskaźników finansowych za rok 2024 Idea Bank Ukraina otrzymał nagrodę w kategorii „Małe Banki Prywatne” w nominacji „Najlepszy Bank Detaliczny”<sup>1</sup> (za znaczący wzrost kredytów w hrywnach dla osób fizycznych) organizowanego przez „Klub Finansowy” i wydawnictwo „Praktyka Prawna”.

W dniu 23 kwietnia 2025 roku Emitent sprzedał wszystkie akcje Idea Banku (Ukraina) co zostało opisane w pkt. 2.b. Sprawozdania.

Spółka nadal zajmuje się realizacją projektów inwestycyjnych z zakresu bankowości oraz usług finansowych. Misją Getin Holding jest wzrost wartości posiadanych aktywów i ich bezpieczeństwo.

---

<sup>1</sup> <https://ideabank.ua/uk/news/ideya-bank-peremozhets-holovnoyi-finansovoyi-premiyi-roku>

**d. Wskazanie jednostek podlegających konsolidacji w ramach Grupy Kapitałowej**

W skład Grupy na dzień 31 grudnia 2024 r. wchodził Getin Holding oraz:

**Jednostka zależna:**

Nazwa i siedziba	Rodzaj działalności	Efektywny udział w kapitale		Informacje uzupełniające
		31.12.2024	31.12.2023	
Idea Bank S.A. z siedzibą we Lwowie (Ukraina)	usługi bankowe	100,00%	100,00%	Getin Holding S.A. posiada 100% akcji

Na dzień 31 grudnia 2024 r. i 31 grudnia 2023 r. udział w ogólnej liczbie głosów posiadanych przez Grupę w podmiotach zależnych odpowiadał bezpośredniemu udziałowi Grupy w kapitałach tych jednostek.

## II. Działalność Grupy Kapitałowej Getin Holding w 2024 r.

### 1. Wynik finansowy Grupy Kapitałowej Getin Holding

Podstawowe dane bilansowe Grupy Kapitałowej Getin Holding (w tys. zł):

#### SKONSOLIDOWANE SPRAWOZDANIE Z SYTUACJI FINANSOWEJ

	31.12.2024	31.12.2023
<b>AKTYWA</b>		
Kasa, środki w Banku Centralnym	-	35 155
Należności od banków i instytucji finansowych	45 610	113 614
Kredyty i pożyczki udzielone klientom wyceniane wg zamortyzowanego kosztu	-	279 652
Należności z tytułu leasingu finansowego	-	48
Inwestycyjne (lokacyjne) papiery wartościowe, w tym:	-	105 020
<i>Kapitałowe wyceniane do wartości godziwej przez inne całkowite dochody</i>	-	5
<i>Dłużne wyceniane wg zamortyzowanego kosztu</i>	-	105 015
Wartości niematerialne	12	11 451
Rzeczowe aktywa trwałe	38	16 805
Nieruchomości inwestycyjne	-	721
Aktywa trwałe przeznaczone do sprzedaży	703 942	2
Aktywa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	-	24 829
Inne aktywa	510	29 331
<b>AKTYWA OGÓŁEM</b>	<b>750 112</b>	<b>616 628</b>
<b>ZOBOWIĄZANIA I KAPITAŁ WŁASNY</b>		
<b>Zobowiązania</b>		
Zobowiązania wobec klientów	-	433 394
Pozostałe zobowiązania wyceniane wg zamortyzowanego kosztu	-	4 274
Zobowiązania z tytułu podatku dochodowego od osób prawnych	-	45 112
Pozostałe zobowiązania	2 650	25 844
Rezerwa z tytułu odroczonego podatku dochodowego	-	950
Zobowiązania związane z aktywami sklasyfikowanymi jako przeznaczone do sprzedaży	571 349	-
<b>ZOBOWIĄZANIA OGÓŁEM</b>	<b>573 999</b>	<b>509 574</b>
<b>Kapitał własny (przypisany akcjonariuszom jednostki dominującej)</b>	<b>176 113</b>	<b>107 054</b>
Kapitał zakładowy	18 977	18 977
Zyski zatrzymane	(144 990)	(260 337)
Pozostałe kapitały	302 126	348 414
<b>Udziały niekontrolujące</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Kapitał własny ogółem</b>	<b>176 113</b>	<b>107 054</b>
<b>SUMA ZOBOWIĄZAŃ I KAPITAŁU WŁASNEGO</b>	<b>750 112</b>	<b>616 628</b>

Podstawowe dane wynikowe oraz podstawowe wskaźniki efektywności Grupy Getin Holding przedstawiono w tabeli poniżej (w tys. zł):

	2024	2023	Zmiana
<b>Zysk (strata) netto z działalności kontynuowanej</b>	<b>1 823</b>	<b>(6 719)</b>	-
<b>Zysk (strata) netto z działalności zaniechanej</b>	<b>127 257</b>	<b>34 025</b>	374,0%
<b>Zysk (strata) netto ogółem, w tym:</b>	<b>129 080</b>	<b>27 306</b>	472,7%
Przypadający na akcjonariuszy jednostki dominującej	129 080	27 306	472,7%
Przypadający na udziały niekontrolujące	-	-	-
ROA <sup>(1)</sup>	18,89%	4,18%	14,71p.p.
ROE <sup>(2)</sup>	91,17%	16,91%	74,25p.p.

<sup>(1)</sup> Zysk (strata) netto ogółem / [(Suma aktywów na koniec roku bieżącego + Suma aktywów na koniec roku poprzedniego)/2]

<sup>(2)</sup> Zysk (strata) netto przypisany akcjonariuszom jednostki dominującej / [(Kapitał własny przypisany akcjonariuszom jednostki dominującej na koniec roku bieżącego + Kapitał własny przypisany akcjonariuszom jednostki dominującej na koniec roku poprzedniego)/2]

W maju 2024 r. Zarząd Getin Holding podjął decyzję o przystąpieniu do działań mających na celu sprzedaż wszystkich posiadanych akcji jednostki zależnej Idea Bank (Ukraina). Zgodnie z MSSF 5 działalność Banku została zaklasyfikowana do działalności zaniechanej, a jego aktywa i zobowiązania przeniesiono odpowiednio do kategorii aktywów trwałych przeznaczonych do sprzedaży oraz zobowiązań związanych z aktywami przeznaczonymi do sprzedaży.

Grupa Kapitałowa Emitenta zakończyła rok 2024 zyskiem w wysokości 129,1 mln zł, w tym zysk z działalności kontynuowanej wyniósł 1,8 mln zł, zaś zysk z działalności zaniechanej 127,3 mln zł. (odpowiednio zysku netto Grupy za rok 2023 wyniósł 27,3 mln zł, strata z działalności kontynuowanej 6,7 mln zł, a zysk z działalności zaniechanej 34,0 mln zł).

Szczegółowe dane wynikowe Grupy zostały przedstawione w skonsolidowanym sprawozdaniu Grupy Kapitałowej Getin Holding za okres 12 miesięcy zakończony dnia 31 grudnia 2024 r., a komentarz do wyników omawianego okresu dla segmentu usług bankowych w Ukrainie przedstawiono w dziale II punkt 3 niniejszego sprawozdania.



Podstawowe dane wynikowe Getin Holding S.A. zaprezentowano poniżej (w tys. zł):

#### JEDNOSTKOWY RACHUNEK ZYSKÓW I STRAT

	01.01.2024 - 31.12.2024	01.01.2023 - 31.12.2023
Przychody z tytułu odsetek	2 215	6 546
Zysk z tytułu sprzedaży inwestycji	12 245	-
Pozostałe przychody finansowe	-	1
Pozostałe przychody	116 670	6 033
<b>Przychody razem</b>	<b>131 130</b>	<b>12 580</b>
Koszty operacyjne	(10 333)	(9 900)
Koszty finansowe	(1 508)	(2 539)
Pozostałe koszty operacyjne	(340)	(1 061)
<b>Koszty razem</b>	<b>(12 181)</b>	<b>(13 500)</b>
<b>Zysk (strata) brutto</b>	<b>118 949</b>	<b>(920)</b>
Podatek dochodowy	(54)	(336)
<b>Zysk (strata) netto</b>	<b>118 895</b>	<b>(1 256)</b>
<b>Zysk (strata) na jedną akcję zwykłą (w zł)</b>		
- podstawowy z zysku (straty) za rok obrotowy	0,63	(0,01)
- rozwodniony z zysku (straty) za rok obrotowy	0,63	(0,01)

Podstawowe dane bilansowe oraz wskaźniki efektywności Getin Holding S.A. przedstawiono w poniższej tabeli:

	2024	2023	Zmiana
Kapitał własny ogółem ( tys. zł)	176 155	108 496	62,4%
Suma aktywów ( tys. zł)	178 800	112 286	59,2%
ROA <sup>(1)</sup>	81,69%	-0,74%	82,43 pp
Wskaźnik rentowności aktywów			
ROE <sup>(2)</sup>	83,54%	-0,77%	84,30 pp
Wskaźnik rentowności kapitału własnego			

Spółka zakończyła 2024 rok zyskiem netto w kwocie 118,9 mln zł wobec straty za 2023 rok wynoszącej 1,3 mln zł. W okresie sprawozdawczym, w wyniku dodatniej korekty ceny sprzedaży Idea Banku (Rumunia), Spółka zrealizowała zysk ze zbycia inwestycji w wysokości 12,2 mln zł.

Zmniejszenie sumy aktywów i kapitałów własnych Spółki było efektem wypłaty w kwietniu 2024 r. dywidendy na rzecz akcjonariuszy w wysokości 51,2 mln zł.

Szczegółowe dane wynikowe Emitenta zostały przedstawione w jednostkowym sprawozdaniu finansowym Getin Holding S.A. za okres 12 miesięcy zakończony dnia 31 grudnia 2024 r.

## 2. Sytuacja rynkowa i strategia Grupy Kapitałowej Getin Holding

### a. Kierunki i rezultaty działalności Grupy Kapitałowej Getin Holding

Na przestrzeni ostatnich lat miało miejsce wiele istotnych wydarzeń w otoczeniu Spółki, które przełożyły się na postrzeganie Grupy Getin Holding. Pandemia koronawirusa zwiększyła znacząco poziom niepewności na wszystkich rynkach działalności Grupy. Mimo formalnego końca pandemii z dniem 01 lipca 2023 roku, jej skutki były odczuwalne w kolejnych okresach. Wydarzenia z okresu 2022-2024 roku kompletnie przemodelowały dotychczasowy porządek na arenie geopolitycznej. Wojna wywołana agresją zbrojną Federacji Rosyjskiej, przełożyła się na nasz biznes w Ukrainie. Wszystko to przyczyniło się do przemodelowania założeń strategii Grupy Getin Holding, w wyniku czego Spółka, skupiając się na wyborze optymalnych rozwiązań, opuściła rynki, gdzie zainteresowanie inwestorów aktywami Spółki było na poziomie pozwalającym uzyskać odpowiedni zwrot z inwestycji. Z kolei tam, gdzie brak było satysfakcjonujących ofert na aktywa Grupy bądź zaistniała sytuacja nadzwyczajna, uniemożliwiająca zbycie aktywów, jak w Ukrainie, Spółka realizowała strategię utrzymania stabilnej działalności w warunkach wojny, z perspektywą przywrócenia rentowności. Przyjęty przez Bank model biznesowy sprawdził się już 2014 roku, w momencie pierwszego zetknięcia się ukraińskiej gospodarki i granic wschodnich państwa z inwazją rosyjską. Poniesione wówczas straty finansowe utwierdziły Bank w decyzji o potrzebie rozwijania banku detalicznego, z dobrą, różnorodnie rozbudowaną siecią dystrybucji, oferującego produkty uniwersalne. To właśnie koncepcja rzeczzonej uniwersalności w połączeniu z doświadczeniem i oddaniem kadry zarządzającej, pozwoliła IBU przetrwać wtedy i sprawdza się w stanie pełnoskalowej wojny na terytorium Ukrainy.

Ponadto, skoncentrowano się na implementacji ułatwień w dostępie do usług i produktów, zarządzania finansami oraz profesjonalnego wsparcia doradców poprzez kanały dostępu zdalnego. Miało to na celu utrzymanie ciągłości procesów biznesowych (*business continuity*), przy zapewnieniu bezpieczeństwa zarówno klientom jak i pracownikom Grupy.

W roku 2024 Spółka nadal nieprzerwanie realizowała wyznaczone cele poprzez:

1. szybkie reagowanie i uczestnictwo doradcze w krytycznych procesach zarządczych podmiotu zależnego,
2. pomoc w zakresie biznesowego i branżowego know-how, wyszukiwanie możliwości kooperacji oraz komplementarności wśród firm w ramach portfela inwestycyjnego Spółki,
3. prowadzenie stałego nadzoru strategicznego,
4. wsparcie merytoryczne i personalne w przeprowadzanych działaniach.

W procesie zarządzania portfelem inwestycyjnym Getin Holding przewiduje uzyskiwanie przychodów ze sprzedaży prowadzonych projektów w okresie gwarantującym maksymalizację stopy zwrotu, z wykorzystaniem lokalnego rynku kapitałowego lub poprzez sprzedaż inwestorowi strategicznemu. Dodatkowym źródłem przychodów Spółki mogą być pożytki z posiadanych aktywów w postaci np. dywidend.

Trudna sytuacja w Ukrainie, będąca efektem wojny wywołanej przez Federację Rosyjską, przekładała się na perspektywy biznesu Grupy w tym kraju. W okresie sprawozdawczym Spółka na bieżąco wdrażała działania mające na celu ochronę pracowników Idea Banku (Ukraina) i ich rodzin oraz mienia należącego do spółki, w celu zminimalizowania strat oraz optymalizowania warunków prowadzonej działalności bankowej również dla osiągnięcia pozytywnych efektów finansowych.

Emitent był przekonany o profesjonalizmie Zarządu i Rady Nadzorczej swojej spółki zależnej, oraz ustanowionego Powiernika w osobie Pana Jacka Piechoty wskutek uznania w dniu 27 marca 2023 roku przez Narodowy Bank Ukrainy („NBU”), że Emitent nie spełnia wymogów nienagannej reputacji

biznesowej. W warunkach stanu wojennego Idea Bank (Ukraina) nie tylko utrzymywał, ale i rozwijał prowadzoną działalność, pokładając nadzieję na odbudowę kapitałów i odzyskanie strat wojennych w przyszłości. Niezależnie od powyższego oraz od faktu, że od 02 maja 2024 roku Emitent realizował decyzję Narodowego Banku Ukrainy z dnia 29 kwietnia 2024 roku nakazującą zbycie wszystkich posiadanych przez niego akcji Idea Bank wobec upływu w dniu 27 marca 2024 roku terminu wyznaczonego na odzyskanie reputacji przez Pana Leszka Czarneckiego, a pośrednio przez Getin Holding - rok 2024 przyniósł IBU pozytywne efekty, a model działalności banku okazał się optymalny dla osiągnięcia wymiernych wyników, co zostało opisane w dalszej części Sprawozdania – rozdział II p.3.1. W dniu 23 kwietnia 2025 roku Emitent sprzedał 100% akcji Idea Banku (Ukraina) wykonując tym samym rzeczony nakaz Narodowego Banku Ukrainy.

#### **b. Ważniejsze wydarzenia dla Emitenta w 2024 r.**

##### **Decyzje Narodowego Banku Ukrainy**

W dniu 28 marca 2023 r. Emitent otrzymał decyzję wydaną w dniu 27 marca 2023 r. przez Komitet do spraw nadzoru i regulacji działalności banków, nadzoru (oversight) nad systemami płatniczymi Narodowego Banku Ukrainy w sprawie uznania reputacji biznesowej właścicieli znacznego pakietu akcji Spółki Akcyjnej „Idea Bank” zs. we Lwowie Pana Leszka Czarneckiego oraz Emitenta za naruszoną i zastosowania wobec nich środków wywierania wpływu w postaci czasowego zakazu wykonywania prawa głosu do czasu usunięcia naruszenia („Decyzja NBU”). NBU wyznaczył termin na usunięcie przez Pana Leszka Czarneckiego i Emitenta naruszenia ukraińskiego ustawodawstwa bankowego – 1 rok od daty Decyzji NBU, w sposób, określony przez przepisy ukraińskiego prawa. W czasie obowiązywania zakazu Emitent, jako jedyny akcjonariusz, posiadający 323.072.875 akcji Idea Bank (Ukraina), stanowiących 100 % jego kapitału zakładowego, utracił formalną możliwość oddawania głosu z tychże akcji podczas walnych zgromadzeń Banku, natomiast wykonywanie prawa głosu w tym zakresie przeszło na Powiernika w osobie Pana Jacka Piechoty, powołanego w dniu 08 maja 2023 roku przez Narodowy Bank Ukrainy – na okres do czasu usunięcia przez Emitenta naruszenia, za które zastosowano wskazany środek wywierania wpływu. Pozostałe organy korporacyjne IBU działają w niezmiennym składzie i zakresie kompetencyjnym, zgodnie z obowiązującymi ich przepisami.

W dniu 08 kwietnia 2024 r. mimo działań podejmowanych przez Pana Leszka Czarneckiego i Emitenta, w odpowiedzi na wniosek Emitenta z dnia 27 września 2023 roku o przedłużenie terminu na usunięcie naruszeń, stwierdzonych w Decyzji NBU Emitent otrzymał informację, że NBU rozpatrzył złożony wniosek i stwierdził brak podstaw do zmiany Decyzji NBU w zakresie przedłużenia terminu na usunięcie przez Pana Leszka Czarneckiego i Emitenta naruszeń przepisów prawa bankowego. Ponadto, NBU potwierdził, że zarówno środek wpływu zastosowany wobec Pana Leszka Czarneckiego i Getin Holding w postaci tymczasowego, do czasu usunięcia naruszenia, zakazu wykonywania prawa głosu z akcji IBU pozostawał w mocy, jak również, że powołany przez NBU powiernik, Pan Jacek Piechota, nadal miał wykonywać swoje uprawnienia zgodnie z decyzją NBU z dnia 8 maja 2023 r. aż do czasu ustania naruszenia prawa ukraińskiego przez Emitenta.

W dniu 2 maja 2024 r. Emitent otrzymał decyzję wydaną w dniu 29 kwietnia 2024 r. przez Komitet do spraw nadzoru i regulacji działalności banków, oversight infrastruktury płatniczej Narodowego Banku Ukrainy w sprawie zastosowania wobec właścicieli znacznego pakietu akcji Idea Bank Ukraina, Pana Leszka Czarneckiego oraz Emitenta środków wpływu w postaci: żądania przez NBU: 1) wobec Emitenta

- jako posiadacza znaczącego udziału w kapitale zakładowym IBU – zbycia 323.072.875 (trzysta dwadzieścia trzy miliony siedemdziesiąt dwa tysiące osiemset siedemdziesiąt pięć) prostych akcji imiennych IBU, 2) wobec Pana Leszka Czarneckiego – jako posiadacza znaczącego udziału w kapitale zakładowym IBU – zbycia 145 318 179 (sto czterdzieści pięć milionów trzysta osiemnaście tysięcy sto siedemdziesiąt dziewięć) prostych akcji imiennych IBU poprzez: a) zbycie przez Pana Leszka Czarneckiego udziału w kapitale zakładowym Emitenta, a także zbycie udziału Pana Leszka Czarneckiego w kapitale zakładowym spółki LC Corp B.V. lub zbycie przez LC Corp B.V. udziału w kapitale zakładowym Emitenta, lub b) zbycie należących do Emitenta 145.318.179 (sto czterdzieści pięć milionów trzysta osiemnaście tysięcy sto siedemdziesiąt dziewięć) prostych akcji imiennych IBU („Decyzja NBU z dnia 29 kwietnia 2024 r.”). Jednocześnie NBU wyznaczył dla Emitenta i Pana Leszka Czarneckiego termin sześciu miesięcy na wykonanie punktów 1 i 2 powyżej licząc od dnia wydania Decyzji NBU z dnia 29 kwietnia 2024 r. Jak wskazano w jej treści, Decyzja NBU z dnia 29 kwietnia 2024 r. była wykonalna z chwilą jej wydania, a podstawą wydania było uznanie przez NBU, że do dnia jej wydania nie zostało usunięte stwierdzone Decyzją NBU naruszenie reputacji biznesowej Pana Leszka Czarneckiego oraz Emitenta, powstałe na skutek wydania w dniu 29 września 2022 r. przez Bankowy Fundusz Gwarancyjny decyzji o wszczęciu przymusowej restrukturyzacji wobec Getin Noble Bank S.A., umorzeniu instrumentów kapitałowych Getin Noble Bank S.A., zastosowaniu instrumentu przymusowej restrukturyzacji w formie instytucji pomostowej oraz powołaniu Administratora Getin Noble Bank S.A.

#### **Przystąpienie do działań w celu potencjalnej sprzedaży akcji Idea Bank Ukraina**

W dniu 15 maja 2024 r. Zarząd Emitenta podjął decyzję o przystąpieniu do działań mających na celu potencjalną sprzedaż wszystkich posiadanych przez Emitenta akcji Idea Bank Ukraina, spółki zależnej Emitenta, na co zgodę wyraziła Rada Nadzorcza Emitenta.

Jednocześnie, w ramach podjętych działań Emitent zaangażował międzynarodowy bank inwestycyjny Rothschild & Co i ustalił z Rothschild & Co Polska spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie warunki usług w zakresie doradztwa finansowego na rzecz Emitenta, na zasadzie wyłączności.

#### **Zawarcie warunkowej umowy sprzedaży wszystkich akcji spółki zależnej Idea Bank, Ukraina**

W dniu 18 października 2024 r. Emitent, jako sprzedający, zawarł warunkową umowę sprzedaży 100% akcji Idea Bank Ukraina z Alkemi Limited z siedzibą w Nikozji, Cypr („Kupujący”), jako kupującym („Umowa sprzedaży”), która wchodzi w skład grupy TAS. Grupa „TAS” to jedna z największych grup finansowo-przemysłowych na Ukrainie, obecna w bankowości, ubezpieczeniach, budowie wagonów, przemyśle metalowym, produkcji materiałów opakowaniowych, logistyce, rolnictwie, przemyśle spożywczym i nieruchomościach. Jej głównym udziałowcem jest Sergiy Tihipko.

Zgodnie z Umową sprzedaży, cena za akcje Idea Bank Ukraina miała wynieść nie mniej niż równowartość w euro kwoty 34.000.000 USD (135.041.200 PLN, wg średniego kursu NBP USD-PLN z dn. 18.10.2024 r.). Umowa sprzedaży przewidywała mechanizm obliczenia ceny, zgodnie z którym, jeśli na dzień wskazany w Umowie sprzedaży uchwalona zostanie ustawa zmieniająca stawkę podatku dochodowego za rok obrotowy 2024, przewidującą, że stawka podatku dochodowego, mająca

zastosowania wobec Banku wynosić będzie 50%, wówczas cena wyniesie 34.000.000 USD, jeśli jednak stawka podatku dochodowego wynosić będzie 25%, cena wyniesie 36.000.000 USD. Natomiast jeśli stawka podatku dochodowego będzie inna niż 25% lub 50%, strony wynegocjują cenę z zastrzeżeniem, że minimalna kwota ustalona przez strony nie będzie niższa niż 34.000.000 USD, ponadto, jeżeli strony nie osiągną porozumienia w wyznaczonym Umową terminie, cena sprzedaży wyniesie 34.000.000 USD<sup>2</sup>. Dodatkowo Umowa przewidywała, że jeżeli dzień zamknięcia transakcji nastąpi później niż 31 grudnia 2024 r., Kupujący zapłaci Emitentowi dodatkową kwotę 800.000 USD za każdy pełny miesiąc kalendarzowy poczynszy od stycznia 2025 r., obliczoną proporcjonalnie do liczby dni w danym miesiącu przed dniem zamknięcia transakcji (kwota ta powiększy cenę).

Warunki przeniesienia własności akcji Idea Bank Ukraina były następujące: 1) wydanie zgody Ukraińskiego Urzędu Antymonopolowego na nabycie akcji przez Kupującego; 2) wydanie zgody Narodowego Banku Ukrainy („NBU”) na nabycie przez Kupującego znacznego pakietu akcji Banku; 3) nie zostanie wydany wyrok, orzeczenie itp., bądź nie zostaną wprowadzone przepisy prawne, które uniemożliwią sprzedaż przez Emitenta na rzecz Kupującego akcji lub w inny sposób ograniczą lub zakazą przeprowadzenia transakcji; 4) w odniesieniu do Banku nie zostanie ustanowiony zarządca tymczasowy; 5) nie zostanie uchylone lub unieważnione zezwolenie na prowadzenie działalności bankowej wydane Bankowi przez NBU; oraz 6) Bank nie zostanie uznany przez NBU za bank problematyczny w rozumieniu ukraińskiej ustawy o bankach i bankowości.

W dniu 29 października 2024 r. Emitent otrzymał decyzję Narodowego Banku Ukrainy w sprawie zmiany Decyzji NBU z dnia 29 kwietnia 2024 r., zgodnie z którą zmianie uległ termin na wykonanie ww. punktów 1 i 2 z Decyzji NBU z dnia 29 kwietnia 2024 r. („Decyzja Zmieniająca”). Zgodnie z Decyzją Zmieniającą, termin wyznaczony Emitentowi oraz Panu Leszkowi Czarneckiemu na wykonanie tych obowiązków wynosi dziewięć miesięcy od dnia wydania Decyzji NBU z dnia 29 kwietnia 2024 r. (co oznaczało wydłużenie terminu o trzy miesiące).

W dniu 12 grudnia 2024 r. Emitent powziął informację, że Komitet Antymonopolowy Ukrainy wyraził zgodę na nabycie przez Kupującego akcji Idea Bank Ukraina, które zapewni przejęcie kontroli nad Bankiem. Tym samym spełnił się pierwszy z warunków przeniesienia własności akcji Idea Bank Ukraina określonych w Umowie.

W pierwszym kwartale 2025 r. Spółka wraz z Kupującym zawarli kolejne aneksy do Umowy sprzedaży, wyznaczające dodatkowy termin na spełnienie warunków zawieszających.

Wobec spełnienia się wszystkich warunków zawieszających, Emitent w dniu 23 kwietnia 2025 r. sprzedał 323 072 875 akcji stanowiących 100% kapitału zakładowego Idea Bank Ukraina na rzecz Kupującego w wykonaniu Umowy sprzedaży.

Zgodnie z Umową sprzedaży, Emitent otrzymał cenę za akcje, która wyniosła równowartość w euro kwoty 36 500 000,00 dolarów, tj. 31 805 507,15 euro (co stanowiło równowartość kwoty 136 423 361,82 zł według kursu NBP z dnia 23 kwietnia 2025 r.). Ponadto otrzymał wynagrodzenie wynoszące równowartość w euro kwoty 194 339,00 dolarów, tj. 169 343,85 euro (co stanowiło równowartość kwoty 726 366,58 zł według kursu NBP z dnia 23 kwietnia 2025 r.) z tytułu umowy o wyłączność zawartej przez Emitenta z Kupującym w dniu 22 kwietnia 2025 r. Dodatkowo Emitent otrzymał wynagrodzenie z tytułu przelewu praw do środków zgromadzonych przez Emitenta na lokacie w Idea

---

<sup>2</sup> w dniu 1 grudnia 2024 r. weszła w życie ukraińska ustawa z dnia 10 października 2024 r. o zmianach w Ordynacji podatkowej Ukrainy w zakresie specyfiki opodatkowania banków i innych podatników skutkująca podwyższeniem stawki podatku dochodowego dla banków z 25% do 50%.

Bank Ukraina odpowiadające równowartości w euro kwoty 30 240 190,55 hrywien, tj. 633 792,20 euro (co stanowiło równowartość kwoty 2 718 524,88 zł według kursu NBP z dnia 23 kwietnia 2025 r.), na podstawie umowy cesji zawartej przez Emitenta, Kupującego oraz Bank w dniu 23 kwietnia 2025 r.

Niezależnie od powyższego wyniki osiągnięte przez Idea Bank (Ukraina) w okresie sprawozdawczym, opisane szczegółowo w punkcie 3.1 niniejszego sprawozdania, potwierdzają, że wskazany wyżej stan prawny i związana z nim sytuacja jedynego akcjonariusza nie miały wpływu na bieżącą działalność operacyjną spółki zależnej.

### **Wypłata dywidendy**

W dniu 07 marca 2024 r. Zarząd Emitenta podjął uchwałę w sprawie przyjęcia wniosku Zarządu z propozycją wypłaty dywidendy przez Emitenta. Wniosek Zarządu został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Nadzorczą Emitenta. W dniu 04 kwietnia 2024 r. Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki podjęło uchwałę nr 8 w sprawie wypłaty dywidendy, zgodnie z którą Emitent wypłacił dywidendę z kapitału zapasowego Emitenta w części utworzonej z zysku netto osiągniętego przez Spółkę w latach ubiegłych w kwocie 0,27 zł brutto na jedną akcję, tj. łączną kwotę 51.237.182,34 zł. Dzień dywidendy ustalono na 09 kwietnia 2024 r. Dzień wypłaty dywidendy przypadł na 12 kwietnia 2024 r. W dywidendzie uczestniczyły wszystkie akcje Spółki, tj. 189.767.342 akcje.

### **Informacja o zajęciu prawa majątkowego w postaci instrumentów finansowych akcjonariuszy i ustanowienie zarządcy**

W dniu 7 maja 2024 r. Emitent otrzymał zawiadomienie Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie Marka Wojtczaka o zajęciu prawa majątkowego w postaci instrumentów finansowych zapisanych na rachunku papierów wartościowych lub innym rachunku w rozumieniu przepisów o obrocie instrumentami finansowymi w ramach postępowania zabezpieczającego prowadzonego zgodnie z wnioskiem uprawnionego: syndyka masy upadłości Idea Bank S.A. w upadłości z siedzibą w Warszawie przeciwko obowiązanemu: LC Corp B.V. z siedzibą w Haarlemie, Holandia i Panu Leszkowi Czarneckiemu w celu zabezpieczenia należności głównej w wysokości 967 667 661, 36 zł. Zgodnie z zawiadomieniem, zajęcie nastąpiło do wysokości zabezpieczanej kwoty z tytułu praw z instrumentów finansowych przysługujących: 1) LC Corp B.V., zapisanych na rachunku papierów wartościowych lub innym rachunku w rozumieniu przepisów o obrocie instrumentami finansowymi w postaci 64 845 032 akcji Emitenta; 2) Panu Leszkowi Czarneckiemu, zapisanych na rachunku papierów wartościowych lub innym rachunku w rozumieniu przepisów o obrocie instrumentami finansowymi w postaci 20 506 914 akcji Emitenta. Zajęcie zostało dokonane z chwilą doręczenia zawiadomienia osobie, która z mocy zajętego prawa jest obciążona obowiązkiem wobec obowiązanego.

Następnie dnia 11 września 2024 r., Emitent otrzymał zawiadomienia Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla m. st. Warszawy w Warszawie Marka Wojtczaka o zajęciu prawa majątkowego w postaci akcji w spółce Getin Holding, w ramach postępowania zabezpieczającego prowadzonego zgodnie z wnioskiem uprawnionego: Podmiot Zarządzający Aktywami S.A. z siedzibą w Warszawie

przeciwko obowiązującym: LC Corp B.V. z siedzibą w Haarlemie, Holandia i Panu Leszkowi Czarneckiemu w celu zabezpieczenia należności głównej w wysokości odpowiednio: 32 728 419,54 zł oraz 35 631 654,25 zł. Zgodnie z zawiadomieniami, zajęcie nastąpiło do wysokości zabezpieczanej kwoty z tytułu należnych obowiązującym wszystkich akcji w spółce Getin Holding. Zajęcie zostało dokonane z chwilą doręczenia zawiadomienia osobie, która z mocy zajętego prawa jest obciążona obowiązkiem wobec obowiązującego.

Po dniu bilansowym, tj. w dniu 14 lutego 2025 roku Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Krzyków we Wrocławiu I Wydział Cywilny, sygn. I Co 228/25 wydał postanowienie („Postanowienie”) w przedmiocie:

- (i) ustanowienia zarządcy w osobie doradcy restrukturyzacyjnego Łukasza Grendy (licencja nr 152) („Zarządca”) dla wykonywania praw z 64 845 032 akcji serii A Getin Holding S.A. z siedzibą we Wrocławiu zarejestrowanych na rachunku maklerskim prowadzonym przez Noble Securities S.A. z siedzibą w Warszawie („Noble Securities”) na rzecz dłużnika egzekwowanego LC Corp B.V. z siedzibą w Haarlem (Holandia) („LC Corp”) i zajętych z wniosku wierzyciela egzekwującego Syndyka masy upadłości Idea Bank S.A. w upadłości z siedzibą w Warszawie („Syndyk”) przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy w Warszawie Marka Wojtczaka („Komornik”) w toku postępowania w przedmiocie wykonania postanowienia o zabezpieczeniu o sygn. akt GKm 212/24, w zakresie niezbędnym do wykonania postanowienia o zabezpieczeniu we wskazanym postępowaniu;
- (ii) ustanowienia Zarządcy dla wykonywania praw z 20 506 914 akcji serii A Getin Holding zarejestrowanych na rachunku maklerskim prowadzonym przez Noble Securities na rzecz dłużnika egzekwowanego Leszka Czarneckiego i zajętych z wniosku wierzyciela egzekwującego - Syndyka przez Komornika w toku postępowania w przedmiocie wykonania postanowienia o zabezpieczeniu o sygn. akt GKm 212/24, w zakresie niezbędnym do wykonania postanowienia o zabezpieczeniu we wskazanym postępowaniu. W wyniku powyższego osobą uprawnioną do wykonywania prawa głosu z ww. akcji jest pan Łukasz Grenda, przy czym czynności przekraczające zakres zwykłego zarządu pan Łukasz Grenda może wykonywać tylko za zgodą odpowiednio pana Leszka Czarneckiego albo LC Corp B.V. lub za zgodą sądu. Według informacji posiadanych przez Spółkę, Powyższe postanowienie jest skuteczne, i podlega zaskarżeniu.

### **c. Czynniki ryzyka wspólne dla Grupy Kapitałowej Emitenta**

Podstawowym czynnikiem kształtującym otoczenie biznesowe na polskim i ukraińskim rynku działalności Grupy Kapitałowej Getin Holding w 2024 roku jest tocząca się od dwóch lat wojna w Ukrainie i wynikające z niej uwarunkowania. Wszystkie wypracowane przez Ukrainę dochody przeznaczone są na sektor obronny, podczas gdy sektor publiczny - edukacja, opieka zdrowotna i wypłaty socjalne są pokrywane z pomocy finansowej dostarczanej przez partnerów międzynarodowych (UE, USA, MFW i inne). Według danych Ministerstwa Gospodarki Ukrainy<sup>3</sup>, w 2024 r. Ukraina otrzymała łącznie 42 mld USD wsparcia finansowego z zewnątrz. Według założeń przyjętego na 2025 rok budżetu Ukrainy oczekuje się łącznie 38,4 mld USD finansowania zewnętrznego. Dochody funduszu ogólnego (z wyłączeniem dotacji i pomocy międzynarodowej) planowane są na 2,05 bln UAH. Wydatki funduszu ogólnego przewidziano na 3,6 bln UAH. W 2025 r. 26,3% PKB kraju zostanie wydane

---

<sup>3</sup> <https://me.gov.ua/view/f750a438-1ebe-4505-bd16-feb126a77486>

na bezpieczeństwo i obronę, ponieważ jest to kluczowy priorytet<sup>4</sup>. Podobnie jak to miało miejsce w latach 2023-2024, Ukraina w połowie ponoszonych przez siebie wydatków pozostanie uzależniona od finansowania zewnętrznego, co stanowi jedno z ryzyk dla ukraińskiej gospodarki i jej rozwoju w kolejnych okresach.

W ocenie Emitenta dla kolejnych okresów prognozuje się następujące czynniki mające wpływ na wyniki jednostkowe Spółki i skonsolidowane jej Grupy:

1. ryzyko związane z działaniami wojennymi w Ukrainie;
2. ewentualne ryzyka mogą powstać w sytuacji zmian regulacyjnych;
3. koniunktura rynkowa (w ujęciu światowym i lokalnym); wskaźniki makroekonomiczne gospodarek (gdzie dokonywane są, bądź będą dokonywane inwestycje/dezinvestycje Grupy) wpływające na zwrot z przedsięwzięć; trudne do przewidzenia wahania sytuacji ekonomicznej rynków, geopolityka,
4. ryzyko reputacyjne;
5. specyfika działalności biznesowej: co do zasady Getin Holding S.A., jako spółka-matka, jest potencjalnie narażona na ryzyka związane z podejmowaniem nowych aktywności lub ryzyka związane ze sprzedażą posiadanych aktywów.

Spółki z Grupy Kapitałowej Getin Holding mają lub mogą mieć do czynienia przede wszystkim z czynnikami ryzyka z zakresu poniższych kategorii:

■ **Pozostałe ryzyka**

*Ryzyko związane z działaniami wojennymi w Ukrainie i zagrożeniem wybuchu konfliktu zbrojnego w Europie*

Agresja zbrojna Rosji na Ukrainę, a także żądania Rosji wysuwane względem nie tylko Ukrainy, ale także Unii Europejskiej i Sojuszu Północnoatlantyckiego, generują ryzyko wybuchu konfliktu zbrojnego o niewyobrażalnej skali, którego skutki mogą być tragiczne dla gospodarki światowej.

*Sytuacja na rynkach giełdowych*

Jednym z czynników ryzyka dla rozwoju spółek Grupy jest obecna sytuacja na rynku kapitałowym, która ma wpływ na ewentualne możliwości pozyskania przez spółki Grupy kapitału na finansowanie ich dalszego rozwoju.

*Ryzyko zmian przepisów prawa i ich interpretacji*

Działalność prowadzona przez spółki Grupy podlega wielu regulacjom prawnym, zarówno już obowiązującym, jak i wprowadzanym w przyszłości, z uwzględnieniem norm prawa Unii Europejskiej oraz przepisów prawa wewnętrznego. Regulacje prawne i interpretacje prawa, odnoszące się w szczególności do sektora finansowego, ulegają częstym zmianom. Zakres takich zmian, ich kierunek, a także wpływ na działalność podmiotów sektora finansowego jest trudny do przewidzenia. Zmiany przepisów dotyczących działalności instytucji finansowych oraz podmiotów współpracujących z takimi instytucjami, jak również produktów oferowanych przez takie instytucje, mogą dotyczyć spółek Grupy. Wprowadzane zmiany przepisów prawa i regulacji oraz zmiany interpretacji (w szczególności przez

---

<sup>4</sup> <https://www.kmu.gov.ua/news/verkhovna-rada-ukrainy-priyniala-derzhbiudzheta-na-2025-rik-oboronu-krainy-bude-zabezpecheno>



organy nadzoru) mogą skutkować dla spółek Grupy koniecznością spełnienia dodatkowych wymagań w zakresie prowadzonej działalności, co z kolei może spowodować wzrost kosztów prowadzenia działalności przez Grupę, zmniejszenie jej zyskowności lub będzie miało na nią inny niekorzystny wpływ.

#### *Ryzyko regulacyjne*

Getin Holding, jako główny akcjonariusz i spółka dominująca Grupy działającej na rynku regulowanym polskim i zagranicznym jest narażony na ryzyko regulacyjne. Na rynku krajowym może ono wynikać z niewykonania przez Getin Holding jako spółkę publiczną obowiązków nałożonych przez przepisy prawa w ramach MAR (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 r. z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku oraz regulacje pokrewne). Ponadto, w przypadku naruszenia przez podmioty z Grupy Getin Holding wymogów wynikających z przepisów prawa czy wymogów poszczególnych regulatorów w każdym z państw, dotyczących przykładowo wymogów kapitałowych, sposobu prowadzenia działalności przez te podmioty itp., Getin Holding, jako główny akcjonariusz, może zostać zobowiązany do podjęcia określonych działań o charakterze naprawczym mającym na celu przywrócenie sytuacji podmiotu kontrolowanego do zgodnego z obowiązującymi wymogami. Na koniec roku 2024 ryzyko obejmuje rynek polski i ukraiński.

#### *Ryzyko związane z inwestycjami i prowadzeniem działalności poza terytorium Polski*

Na dzień bilansowy Spółka posiadała aktywa w postaci akcji spółki działającej na rynku zagranicznym (Ukraina). W związku z tym działalność w tym zakresie podlegała obcej jurysdykcji, w tym także obcym regulacjom dotyczącym nadzoru nad instytucjami finansowymi, regulacjom podatkowym, rachunkowym oraz sprawozdawczym, a w kontekście toczącej się w Ukrainie wojny – dodatkowym zaostrzeniem wymienionych regulacji w związku ze stanem wojennym. W okresie sprawozdawczym, w związku z wydaną w dniu 27 marca 2023 r. przez NBU decyzją w sprawie reputacji biznesowej właścicieli znacznego pakietu akcji Idea Bank (Ukraina) Pana Leszka Czarneckiego oraz Getin Holding S.A., zmaterializowało się ryzyko oddziaływania regulatora w postaci nakazu sprzedaży wszystkich akcji Idea Banku Ukraina. W dniu 23 kwietnia 2025 roku Emitent sprzedał 100% akcji Idea Banku (Ukraina) wykonując tym samym rzeczony nakaz Narodowego Banku Ukrainy.

Spółka narażona jest na niekorzystne zmiany prawne. Każda zmiana przepisów może wywołać wzrost kosztów działalności i wpłynąć na wyniki finansowe oraz powodować trudności w ocenie skutków przyszłych zdarzeń i podejmowanych decyzji. Istotnym czynnikiem wpływającym na warunki działania na rynkach zagranicznych w 2024 roku był rozwój stosunków i relacji gospodarczych Polski z tymi rynkami, w tym regulacje w zakresie swobody przepływu kapitału, wiedzy oraz siły roboczej.

Szczegółowy opis zarządzania ryzykiem finansowym został przedstawiony w sprawozdaniach finansowych Emitenta i Grupy za okres 12 miesięcy zakończony dnia 31 grudnia 2024 r.

#### ■ **Ryzyka dotyczące działalności bankowej**

##### *Ryzyko kredytowe*

Ryzyko kredytowe wynika z niewywiązywania się kredytobiorców ze zobowiązań kredytowych lub innych o podobnym charakterze (np. rozliczeń transakcji międzybankowych). Ryzyko to jest zarządzane poprzez wprowadzanie i przestrzeganie procedur udzielania kredytów oraz ustalania limitów kredytowych, a także zaleceń dotyczących monitorowania udzielonych kredytów oraz bieżące analizowanie spłat i sytuacji finansowej kredytobiorców i stron transakcji.

Również ewentualny wzrost bezrobocia może mieć negatywny wpływ na poziom ryzyka kredytowego. Skala tego ryzyka będzie zależna od zmian stopnia aktywności ekonomicznej oraz skali zatrudnienia w gospodarce i jest trudna do oszacowania.

#### *Ryzyko stopy procentowej*

W warunkach niedopasowania bilansu i pozycji pozabilansowych, zmiany stóp procentowych mogą wpływać na wartość aktywów i pasywów banków z Grupy oraz osiągnięty przez nie wynik finansowy. Ryzyko ograniczane jest poprzez użycie instrumentów pochodnych. Wzrost stóp procentowych na rynku międzybankowym może ponadto mieć znaczący wpływ na zmniejszenie atrakcyjności kredytów.

#### *Ryzyko walutowe*

Ryzyko walutowe generowane jest w wyniku transakcji zawieranych z klientami. Zarządzanie tym ryzykiem odbywa się na zasadzie zawierania transakcji przeciwnych na rynku międzybankowym oraz poprzez systemy limitów na otwarte pozycje.

#### *Ryzyko płynności*

Zarządzanie ryzykiem płynności polega na kształtowaniu struktury bilansu oraz pozycji pozabilansowych tak, aby realizowane były cele strategiczne, w tym maksymalizacja wartości rynkowej kapitału poprzez osiągnięcie założonego wyniku finansowego spółek z Grupy, przy jednoczesnym utrzymaniu ekspozycji na ryzyka finansowe na poziomie zaakceptowanym przez ich zarządy. Zarządzanie płynnością opiera się na zestawieniu aktywów i pasywów tych podmiotów według urealnionych terminów zapadalności, co pozwala na identyfikację ewentualnych niedopasowań.

Ryzyko może zmaterializować się w przypadku ewentualnego nieposiadania przez dany podmiot wystarczających środków pieniężnych na pokrycie bieżących zobowiązań lub braku możliwości pozyskania środków pieniężnych poprzez upłynnienie posiadanych przez tę organizację aktywów lub zaciągnięcie nowego długu na pokrycie bieżących i zapadających w przyszłości zobowiązań.

#### *Ryzyko operacyjne*

Ryzyko operacyjne wyraża możliwość wystąpienia strat będących wynikiem niekorzystnego działania następujących czynników: pracownicy, technologia IT, relacje z klientami i osobami trzecimi, majątek trwały oraz zarządzanie projektami. W celu efektywnego zarządzania ryzykiem operacyjnym wdrożone zostały systemy kontroli wewnętrznej.

#### *Długoterminowe finansowanie akcji kredytowej*

Sprzedaż kredytów narażona jest na ryzyko związane z możliwością wystąpienia braku wystarczającej wysokości pozyskanego finansowania. W celu ograniczenia tego ryzyka w Grupie stosuje się zdywersyfikowane sposoby zdobycia kapitału. Środki pozyskiwane są zarówno od klientów sektora niefinansowego, jak również dzięki sieci placówek.

#### **d. Przyjęta strategia rozwoju Emitenta i jego grupy kapitałowej, działania podjęte w ramach jej realizacji oraz opis perspektyw rozwoju działalności w najbliższym roku obrotowym**

Celem działalności Getin Holdingu od zawsze było strategiczne podejście do transakcji M&A oraz budowa wartości poprzez rozwój posiadanych aktywów w celu ich dalszej sprzedaży. W ostatnich

latach Spółka z sukcesem zakończyła szereg wieloletnich projektów inwestycyjnych, co umożliwiło jej spłatę zobowiązań oraz znaczącą akumulację kapitału.

Sytuacja ekonomiczno-polityczna na zagranicznych rynkach oraz wzrastający poziom obostrzeń regulacyjnych w europejskim sektorze finansowym dalece odbiegają od warunków, w których akcjonariusze wyznaczali cele i misję Spółki. Ponadto obecne warunki rynkowe nie sprzyjają nowym inwestycjom w europejskim sektorze usług finansowych, a spodziewany zwrot z inwestycji trudno nazwać atrakcyjnym. Dodatkowo, trudna sytuacja formalno-prawna i kwestie reputacyjno - wizerunkowe znacząco utrudniły działalność Spółki na rynkach regulowanych lub wręcz zmusiły do podjęcia działań w celu opuszczenia danego rynku.

Optymalnym sposobem alokacji uwolnionego w ostatnich latach kapitału uznano zwrócenie go akcjonariuszom, wynikiem czego stała się decyzja NWZA Spółki w IV kwartale 2021 roku o obniżeniu kapitału zakładowego Spółki i wypłacie z tego tytułu 189 mln zł, jako realizacji prawa akcjonariuszy do zysku z inwestycji. W kolejnych zaś latach utworzono warunki formalne, które umożliwiały, decyzjami Walnego Zgromadzenia wypłatę akcjonariuszom dywidendy w roku 2023 i roku 2024 w łącznej kwocie 161 302 tys. zł.

W roku 2024 Getin Holding kontynuował działalność w mniejszej skali koncentrując się na inwestycjach portfelowych.

Zarząd Getin Holding S.A. zwraca uwagę na ryzyko nieosiągnięcia zamierzonych celów biznesowych, wynikające z niemożliwego do precyzyjnego oszacowania wpływu wysoce zmiennej koniunktury rynkowej na osiąganą wyniki finansowe. Trudny do przewidzenia dalszy rozwój kryzysu na linii Rosja – Zachód jak również inne konflikty zbrojne zaistniałe w roku 2023 i nadal aktywnie prowadzone oraz zmiany polityczne w Stanach Zjednoczonych na przełomie 2024/2025, a także niestabilna i komplikująca się sytuacja w Ukrainie wprowadziły nienotowany od lat poziom zmienności i obaw o stan gospodarki światowej oraz o podstawy dalszego wzrostu ekonomicznego w skali lokalnej i globalnej.

#### **e. Ważniejsze osiągnięcia w dziedzinie badań i rozwoju**

Nie dotyczy spółek Grupy Kapitałowej Getin Holding.

### **3. Działalność Grupy Kapitałowej Getin Holding w poszczególnych segmentach w 2024 roku**

Działalność Grupy Getin Holding w 2024 r. sprowadza się do segmentu usług bankowych w Ukrainie.

#### **3.1. Segment usług bankowych w Ukrainie**

##### **a. Działalność i model biznesowy segmentu**

W 2024 roku segment usług bankowych Grupy Kapitałowej Emitenta w Ukrainie reprezentowała Spółka Akcyjna Idea Bank (Ukraina), który prowadzi działalność w obszarze biznesu detalicznego, skoncentrowaną na oferowaniu produktów i usług dla osób fizycznych. Podstawowymi produktami Banku są kredyty gotówkowe, karty kredytowe i debetowe, depozyty oraz rachunki bieżące. IBU oferuje kompleksowy zakres usług dla osób fizycznych, kontynuując rozwój usług świadczonych za pośrednictwem bankowości internetowej.

Idea Bank (Ukraina) świadczy również usługi na rzecz przedsiębiorców – oferuje kredyty dla firm, produkty depozytowe, a także obsługę kasowo-rozliczeniową.

IBU prowadzi sprzedaż produktów poprzez własne oddziały i kanały internetowe, w tym poprzez bankowość elektroniczną O.Bank, oraz za pośrednictwem firm partnerskich (sieci handlowe) i banków partnerskich.

#### b. Prezentacja wyniku segmentu, w tym czynniki i zdarzenia mające wpływ na osiągnięte rezultaty

##### Wynik segmentu:

	kPLN		Zmiana %	kUAH		Zmiana %
	12M 2024	12M 2023		12M 2024	12M 2023	
<i>Kurs PLN/UAH</i>	0,0991	0,1153				
Wynik z tytułu odsetek	232 251	176 544	31,6%	2 343 602	1 531 171	53,1%
Przychody z tytułu odsetek	286 864	225 076	27,5%	2 894 692	1 952 090	48,3%
Koszty z tytułu odsetek	(54 613)	(48 532)	12,5%	(551 090)	(420 919)	30,9%
Wynik z tytułu prowizji i opłat	9 658	12 174	-20,7%	97 457	105 585	-7,7%
Przychody z tytułu prowizji i opłat	23 163	24 479	-5,4%	233 734	212 307	10,1%
Koszty z tytułu prowizji i opłat	(13 505)	(12 305)	9,8%	(136 276)	(106 722)	27,7%
Pozostałe przychody i koszty operacyjne netto	156	12 336	-98,7%	1 574	106 990	-98,5%
Wynik z tytułu odpisów aktualizacyjnych	(55 492)	(35 810)	55,0%	(559 960)	(310 581)	80,3%
Koszty działania	(92 749)	(86 048)	7,8%	(935 913)	(746 297)	25,4%
Podatek dochodowy	(48 203)	(42 695)	12,9%	(486 408)	(370 295)	31,4%
<b>Zysk netto</b>	<b>45 621</b>	<b>36 501</b>	<b>25,0%</b>	<b>460 353</b>	<b>316 574</b>	<b>45,4%</b>
Odpis z tytułu utraty w wartości aktywów	(25 106)	(4 504)	457,4%	(253 340)	(39 063)	548,5%
<b>Zysk netto</b>	<b>20 515</b>	<b>31 997</b>	<b>-35,9%</b>	<b>207 013</b>	<b>277 511</b>	<b>-25,4%</b>

##### Wybrane dane bilansowe:

	kPLN		Zmiana %	kUAH		Zmiana %
	31.12.2024	31.12.2023		31.12.2024	31.12.2023	
<i>Kurs PLN/UAH</i>	0,0976	0,1037				
Suma bilansowa	599 018	521 667	14,8%	6 137 480	5 030 540	22,0%
Kredyty i pożyczki	358 240	281 650	27,2%	3 670 492	2 716 008	35,1%
Depozyty	499 964	436 262	14,6%	5 122 582	4 206 962	21,8%

\*dane obciążone odpisem z tytułu utraty wartości

## Kluczowe finansowe wskaźniki efektywności segmentu:

lp.	Finansowy wskaźnik efektywności	Wartość wskaźnika wg. stanu na koniec 2024 r.	Wartość wskaźnika wg. stanu na koniec 2023 r.	Zmiana	Metoda obliczenia wskaźnika
1	ROA Wskaźnik rentowności aktywów	3,66%	6,39%	-2,73 p.p.	Zysk netto / [( Suma aktywów na koniec roku bieżącego + Suma aktywów na koniec roku poprzedniego)/2]
2	ROE Wskaźnik rentowności kapitału własnego	108,42%	318,20%	-209,79 p.p.	Zysk netto / [( Suma kapitału własnego ogółem na koniec roku bieżącego + Suma kapitału własnego ogółem na koniec roku poprzedniego)/2]
3	NIM Wskaźnik marży odsetkowej netto	46,56%	40,01%	6,55 p.p.	Wynik odsetkowy / [( Suma aktywów odsetkowych na koniec roku bieżącego + Suma aktywów odsetkowych na koniec roku poprzedniego)/2]
4	COF Wskaźnik kosztu finansowania	11,56%	10,83%	0,73 p.p.	Koszty odsetkowy / [( Suma pasywów odsetkowych na koniec roku bieżącego + Suma pasywów odsetkowych na koniec roku poprzedniego)/2]
5	COR Wskaźnik kosztu ryzyka	25,19%	14,29%	10,90 p.p.	Wynik z tytułu odpisów aktualizujących z tytułu utraty wartości kredytów, pożyczek, należności leasingowych / [( Suma należności z tytułu pożyczek, kredytów, leasingu na koniec roku bieżącego + Suma należności z tytułu pożyczek, kredytów, leasingu na koniec roku poprzedniego)/2]
6	C/I Wskaźnik poziomu kosztów	38,32%	42,80%	-4,48 p.p.	Ogólne koszty administracyjne / przychody operacyjne netto

Głównym czynnikiem wpływającym na ukraińską gospodarkę w 2024 roku, w tym – na system finansowy państwa, była wywołana przez Federację Rosyjską i trwająca od 24 lutego 2022 r. wojna w Ukrainie, co przełożyło się na wyniki i wskaźniki działalności Idea Bank (Ukraina).

W okresie sprawozdawczym Idea Bank (Ukraina) prowadził działalność operacyjną w zmniejszonym zakresie. Głównym zadaniem Idea Bank (Ukraina) było zabezpieczenie funkcjonowania operacyjnego spółki, zwłaszcza w warunkach prób ostrzeliwania terytoriów Ukrainy z powietrza i związanych z tym alarmów przeciwlotniczych, które wymuszają przerwanie pracy i konieczność udania się do schronów. Miało to bezpośrednie przełożenie na spadek sprzedaży i generowane przez Bank wyniki. Niemniej jednak, Idea Bank (Ukraina) przystosował się do działania w zmienionym otoczeniu. Aktywa Banku na koniec 2024 roku wynosiły 7 670 mln UAH i w porównaniu do tego samego okresu w roku poprzednim wzrosły o 23,1% (6 231 mln UAH na koniec 2023 roku). IBU, z uwzględnieniem bieżących warunków rynkowych, zrewidował swoją politykę kredytową i sukcesywnie zwiększał wolumen kredytów. To spowodowało, że nowe udzielane kredyty charakteryzują się relatywnie dobrą jakością, a to z kolei obniża koszty tworzenia rezerw. Sprzedaż produktów kredytowych w 2024 roku osiągnęła wartość 5 331 mln UAH, co oznacza wzrost sprzedaży o 23,0% w ujęciu r/r (w roku 2023 sprzedaż wynosiła 4 333 mln UAH). Ponadto, w okresie sprawozdawczym utrzymany został pozytywny trend kwartał do kwartału - wynik sprzedażowy za IV kwartał wyniósł 1 414 mln UAH i był wyższy niż wynik osiągnięty w III kwartale o 89 mln UAH. Z kolei, z powodu czynników zewnętrznych, wzrosły także koszty prowizyjne i odsetek. Wyższy koszt finansowania (COF), który w 2024 r. wyniósł 11,6% (w 2023 r. – 10,8%), spowodowany zaostreniem polityki monetarnej Narodowego Banku Ukrainy w 2023 roku, w szczególności w zakresie wymogów dotyczących rezerwy obowiązkowej, powodował także presję rynkową w postaci wzrostu stawek banków konkurencyjnych. Jednocześnie, odnowienie zasięgów prowadzonej działalności i presja czynników zewnętrznych (inflacja, potrzeba zwiększenia kosztów zatrudnienia w celu utrzymania kluczowych wykwalifikowanych pracowników oraz możliwości konkurowania na rynku pracy) spowodowały wzrost kosztów administracyjnych Banku, które na koniec okresu sprawozdawczego wyniosły 935 915 tys. UAH, o 20,26% w porównaniu do analogicznego okresu 2023 r. w którym koszty administracyjne wyniosły 746 287 tys. UAH.

Kluczowym czynnikiem dla wyniku finansowego Idea Bank (Ukraina) w okresie objętym niniejszym Sprawozdaniem była, drugi rok z rzędu, zmiana przepisów podatkowych – w dniu 1 grudnia 2024 r.

weszła w życie ukraińska ustawa z dnia 10 października 2024 r. o zmianach w Ordynacji podatkowej Ukrainy w zakresie specyfiki opodatkowania banków i innych podatników skutkująca podwyższeniem stawki podatku dochodowego dla banków z 25% do 50%. Pomimo daty uchwalenia nowych przepisów, ich mocą obowiązywania objęty został okres od 01 stycznia 2024 r., co miało wpływ na wynik netto Idea Bank (Ukraina) za 2024 rok. Analogiczna sytuacja miała miejsce w roku 2023 kiedy podstawowa stawka podatku dochodowego od osób prawnych dla celów opodatkowania zysków banków wzrosła z 18% do 50%, retrospektywnie za 2023 r., bez prawa do odliczenia strat z poprzednich okresów.

Innym czynnikiem, który wpłynął na wyniki Idea Bank (Ukraina) w okresie sprawozdawczym były zmiany regulacyjne. Od dnia 05 sierpnia 2024r. ukraińskie banki obowiązują nowe wymogi dotyczące obliczania wysokości kapitału regulacyjnego według standardów lokalnych, wynikające z wdrożenia przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 (z późn. zm.), które całkowicie zmieniają strukturę kapitału regulacyjnego banków oraz metodologię obliczania wysokości ich kapitału regulacyjnego. Do czasu wejścia w życie nowych przepisów, w okresie od 01 kwietnia 2024 r. do 31 lipca 2024 r. banki prezentowały testowe kalkulacje kapitału regulacyjnego według nowej struktury. Tworząc budżet na lata 2024-2026 i planując wskaźnik adekwatności kapitału regulacyjnego Banku na lata 2024-2026 Idea Bank (Ukraina) uwzględnił nadchodzące zmiany i w roku 2024 kwartalne sprawozdania finansowe Banku były weryfikowane przez biegłego rewidenta, co jest warunkiem koniecznym przyjęcia do kalkulacji kapitału regulacyjnego Banku zysku roku bieżącego. W okresie sprawozdawczym Idea Bank Ukraina zaktualizował wewnętrzne akty regulacyjne dostosowując je do wymogów i przepisów wydanych przez NBU. Po udanym przejściu na nową regulacyjną strukturę kapitałową Bank spełnia wszystkie wymogi określone przez Narodowy Bank Ukrainy dotyczące poziomu adekwatności kapitałowej, ustalonych wskaźników płynności: LCR (Liquidity Coverage Ratio), NSFR (Net Stable Funding Ratio) i wymogów oceny ryzyka kredytowego.

Idea Bank (Ukraina) wykorzystywał wszystkie dostępne kanały sprzedaży, tj. sieć własną w regionach, gdzie jest to bezpieczne dla klientów i pracowników, kanały sprzedaży on-line – aplikacja mobilna O.Bank, sprzedaż poprzez partnerów handlowych. Na koniec 2024 r. zanotowano najwyższy od początku uruchomienia projektu wolumen sprzedaży w ramach O.Bank 2.0, który stał się w pełni konkurencyjnym kanałem sprzedaży Banku w porównaniu do kanałów tradycyjnych. Jest to model komunikacji między konsumentem a Bankiem bez konieczności fizycznej obecności klientów w oddziałach. Cała komunikacja odbywa się online, poprzez aplikację mobilną. W 2024 roku za pośrednictwem O.Bank 2.0 sprzedano 863 227 tys. UAH (+57,7% do 2023 r.) limitów na karcie kredytowej (w 2023 roku - 547 543 tys. UAH), co stanowi 47,0% całej sprzedaży kart kredytowych w tym okresie lub 16,2% wyniku sprzedażowego IBU w ogóle.

Na dzień 31 grudnia 2024 r. Idea Bank (Ukraina) posiadał 72 oddziały i 58 centrów informacyjno-konsultacyjnych (punktów udzielania kredytów z 1 stanowiskiem pracy).

### **c. Istotne zdarzenia w 2024 roku, przyjęta strategia i perspektywy**

Strategia Idea Bank (Ukraina) miała na celu utrzymanie wysoce efektywnego modelu biznesowego poprzez realizację działań w następujących obszarach: zapewnienie odpowiedniego poziomu kapitalizacji, wzmocnienie marki, rozwój bankowości elektronicznej O.Bank, koncentracja na obniżeniu profilu ryzyka klienta. Wojna z Federacją Rosyjską znacząco wpłynęła na możliwości realizacji przyjętej strategii.

W 2024 roku pracę Idea Bank (Ukraina) warunkował nadal stan wojenny, co wiąże się z licznymi ograniczeniami dotychczasowego funkcjonowania na różnych płaszczyznach: ataki hackerskie – kontynuowano prace mające na celu ochronę infrastruktury sieciowej IBU; rosyjskie terrorystyczne ataki raketowe bądź zagrożenie takimi atakami – w trakcie alarmów przeciwlotniczych, w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i klientów, w oddziałach IBU wstrzymywano pracę, co znacznie skracало efektywny czas pracy w zakresie obsługi klientów.

Priorytetem w działalności banków w Ukrainie, w tym – Idea Bank (Ukraina), pozostaje umożliwienie obywatelom nieprzerwanego, bezpiecznego dostępu do środków i operacji związanych z zabezpieczeniem ich głównych potrzeb życiowych. Zapewnienie nieprzerwanej działalności systemu bankowego, na czym także, przy wsparciu ze strony Narodowego Banku Ukrainy, skupiają się uczestnicy rynku, gwarantuje dodatkowo ciągłość pracy ukraińskich przedsiębiorstw, zwłaszcza – infrastruktury krytycznej, jak energetyka, łączność czy też służba zdrowia. Dla zagwarantowania ciągłości pracy contact center i serwerów bankowych już na początku 2023 r. Idea Bank (Ukraina) zakupił zapasowy generator oraz zamontował rezerwowe kanały zasilania, a w ramach projektu Power Banking – z inicjatywy Narodowego Banku Ukrainy, mającej na celu zapewnienie ciągłości działalności systemu bankowego w warunkach stanu wojennego – nadal wyposaża kolejne oddziały w generatory prądu, kanały łączności, sprzęt kasowy, gotówkę.

Na dzień 31 grudnia 2024 r. Idea Bank (Ukraina) posiada 60 oddziałów (83% sieci oddziałów) wyposażonych w ramach projektu w generatory i niezbędny sprzęt komunikacyjny w 20 obwodach Ukrainy, spełniając tym samym w pełni wymogi NBU w zakresie zapewnienia ciągłości działalności, tj. dotyczące posiadania co najmniej 35% oddziałów w każdym regionie kraju zdolnych do pracy w przypadku awarii infrastruktury krytycznej.

Na wypadek ziszczenia się ryzyka ostrzałów i przerw w działaniu infrastruktury krytycznej, IBU posiada "Plan zapewnienia nieprzerwanego działania Idea Bank (Ukraina)" – zatwierdzony i przetestowany w warunkach rzeczywistych dokument wewnętrzny, opisujący działania pracowników w przypadku wystąpienia określonych okoliczności, które powodują przerwę w działalności, w celu jak najszybszego rozwiązania problemu i wznowienia pracy. Prace w ramach tego planu pomogły Bankowi między innymi zapewnić obsługę klientów i działalność oddziałów w 2024 r. po znaczących rosyjskich atakach raketowych na infrastrukturę krytyczną Ukrainy.

Idea Bank (Ukraina) wspiera także nieprzerwanie swoich pracowników zmobilizowanych w szeregi Sił Zbrojnych Ukrainy oraz potrzeby wojska, przekazuje materialną i niematerialną pomoc charytatywną. Szczegółowe informacje na temat wydatków ponoszonych przez Emitenta i Grupę na cele inne niż podstawowa działalność zostały opisane w rozdziale III, p.3 lit k niniejszego Sprawozdania.

Z uwagi na trwającą wojnę IBU dokonywał inwestycji o charakterze krytycznym, zapewniających ciągłość działania banku oraz inwestycji zapewniających zgodność z ustanowionymi przepisami. Wszystkie inwestycje kapitałowe wskazana spółka zależna od Emitenta finansowała ze środków własnych.

Idea Bank (Ukraina) będąc w Grupie Getin Holding wykazywała się stabilną działalnością w warunkach wojennych, wypełniając należycie swoje zobowiązania względem klientów i przestrzegając ustanowionych normatywów, jak również spełniając wymogi kapitałowe wyznaczone przez Narodowy Bank Ukrainy

W IBU utrzymano również wysoki poziom stabilności finansowej, osiągając rentowność prowadzonej działalności, potwierdzeniem czego jest dokonana przez NBU w lutym 2024 r. ocena Idea Bank S.A. w metodologii SREP (Supervisory Review and Evaluation Process) na dzień 01.01.2024 r. na ogólną ocenę

„2”. W ten sposób, IBU kolejny raz utrzymał dotychczasową ocenę SREP, a Narodowy Bank Ukrainy wskazał, że zidentyfikowane ryzyka stanowią średnioniski poziom ryzyka dla rentowności Banku. Proces oceny SREP ma charakter ciągły i jest prowadzony przez regulatora jednocześnie wobec wszystkich banków, a ocena SREP, w skali od 1 do 4 (najwyższa – 1), jest wystawiana corocznie na dzień 1 stycznia.

Na przestrzeni okresu sprawozdawczego Idea Bank Ukraina, kontynuował odbudowę utraconego w wyniku wojny kapitału – na koniec 2024 r. kapitał Banku stanowił 1 786 323 tys. UAH ze wzrostem o 34,7 % do roku poprzedniego (1 326 022 tys. UAH) oraz został odbudowany o 110,6% od poziomów posiadanych w dniu 28.02.2022 r. (1 615 728 ty. UAH).

#### **d. Istotne czynniki i ryzyka mające wpływ na przyszłą sytuację segmentu**

Głównym ryzykiem, mającym istotny bezpośredni wpływ na wszystkie sfery działalności w Ukrainie, w tym na sektor bankowy, jest utrzymująca się niestabilna sytuacja geopolityczna spowodowana agresją wojenną Federacji Rosyjskiej wobec Ukrainy. Idea Bank (Ukraina) nieprzerwanie dba o bezpieczeństwo pracowników i ich rodzin, wdrożył pracę zdalną, a także uruchomił odpowiednie wsparcie dla pracowników, którzy zostali powołani do służby wojskowej.

W 2024 roku ukraińska gospodarka, mierząc się z agresją militarną, działała na rzecz zapewnienia obronności narodowej. W kontekście wskaźników makroekonomicznych, jak wynika z analizy Ministerstwa Gospodarki Ukrainy<sup>5</sup>, w 2024 r., pomimo nowych wyzwań, wzrost ożywienia nadal mieścił się w prognozowanym przedziale. Spowolnienie było spowodowane niższymi zbiorami w rolnictwie z powodu niekorzystnych warunków pogodowych, a także kolejnym zmasowanym atakiem rakietowym na sieć energetyczną i wzrostem intensywności działań wojennych ze strony Rosji, co miało odpowiedni wpływ na aktywność gospodarczą. Jednak pomimo wszystkich trudności większość sektorów gospodarki utrzymała dodatnie wyniki produkcyjne (w szczególności transport, budownictwo i produkcja), z wyjątkiem rolnictwa i dostaw energii elektrycznej. Gospodarka w dalszym ciągu dostosowuje się do funkcjonowania w trudnych warunkach wojennych, utrzymując jednocześnie względną stabilność makroekonomiczną i dynamikę wzrostu ożywienia. Główne wyzwania, które nadal miały negatywny wpływ na oczekiwania i nastroje gospodarcze zarówno na dzień bilansowy jak i na dzień sprzedaży IBU to: wysoki poziom niepewności spowodowany atakami rakietowymi i dronami, a także niepewność co do dalszego przebiegu działań wojennych, brak dostępnych zasobów kredytowych. Ponadto, w omawianym okresie, wciąż odnotowuje się presję wynikającą z braku wykwalifikowanej siły roboczej.

#### **Inflacja w Ukrainie**

Inflacja, po wyhamowywaniu w 2023 r., znacznie przyspieszyła się w 2024 r. i wyniosła 12% (w ujęciu rocznym). Inflacja przekroczyła prognozę Narodowego Banku Ukrainy (NBU) wynoszącą 5%, ze względu na wcześniejszy wzrost cen energii elektrycznej (wyższe koszty). Ponadto, ceny były również pod presją mniejszej podaży niektórych produktów ze względu na wpływ niekorzystnych warunków pogodowych

---

<sup>5</sup> <https://me.gov.ua/view/f750a438-1ebe-4505-bd16-feb126a77486>



na plony<sup>6</sup>. W ocenie regulatora<sup>7</sup>, inflacja osiągnie szczyt w drugim kwartale 2025 roku i zacznie spadać w drugiej połowie roku. Narodowy Bank Ukrainy prognozuje, że inflacja spowolni do 8,4% do końca 2025 roku, a do 2026 r. osiągnie założony przez NBU poziom 5%.

W zakresie polityki monetarnej, na przestrzeni 2024 roku, Narodowy Bank Ukrainy utrzymał politykę łagodzenia restrykcji walutowych wprowadzoną w 2023 roku. Sytuacja na rynku walutowym pozostawała pod kontrolą regulatora. Zgodnie z przyjętymi przez NBU zasadami zarządzanej elastyczności, kurs hrywny zmieniał się pod wpływem czynników rynkowych, zarówno osłabiając się, jak i umacniając, średnio nieznacznie tracąc na wartości w ciągu kwartału.

W odniesieniu do systemu bankowego i polityki regulacyjnej Narodowy Bank Ukrainy, w ciągu 2024 roku kilkakrotnie zmieniał stopę, obniżając z 15% do 13%; po przyspieszeniu inflacji, stopa została podniesiona na 0,5 p.p. do 13,5% od 13 grudnia 2024 roku. W ocenie regulatora<sup>8</sup> utrzymanie podstawowej stopy procentowej na poziomie 13% i jej dalsze podniesienie do 13,5% w grudniu 2024 roku, wraz z zapewnieniem stabilności rynku walutowego, ograniczyło pogorszenie oczekiwań inflacyjnych i kursowych oraz zwiększyło atrakcyjność instrumentów hrywny dla oszczędności. Ponadto pod koniec roku hrywna umocniła się w stosunku do euro. Po dniu bilansowym, nastąpiło dwukrotne podniesienie podstawowej stopy procentowej do 14,5%, a następnie do 15,5%.

Przez cały okres objęty niniejszym sprawozdaniem stabilność rynku ukraińskiego, w tym przyszłe możliwości odbudowy gospodarki, nadal w znacznej mierze uzależnione były od współpracy i pomocy finansowej ze strony instytucji zachodnich. Grupa śledzi działania podejmowane przez ukraińskie władze i społeczność międzynarodową, co daje możliwość bieżącego reagowania w kontekście prowadzonego biznesu.

#### **e. Zmiany w strukturze segmentu w 2024 roku**

W 2024 roku nie wystąpiły zmiany w strukturze segmentu.

---

<sup>6</sup> <https://me.gov.ua/view/f750a438-1ebe-4505-bd16-feb126a77486>

<sup>7</sup> <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiya-pochne-znijuvatisya-z-seredini-roku-a-zrostannya-ekonomiki-prishvidshitsya--inflyatsiyniy-zvit>

<sup>8</sup> <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiya-pochne-znijuvatisya-z-seredini-roku-a-zrostannya-ekonomiki-prishvidshitsya--inflyatsiyniy-zvit>

### III. Pozostałe informacje finansowe dotyczące działalności Grupy Kapitałowej Emitenta w 2024 roku

#### 1. Transakcje, w tym zawarte z podmiotami powiązanymi

##### a. Informacje o istotnych transakcjach zawartych przez Spółkę lub jednostkę od niej zależną z podmiotami powiązanymi na warunkach innych niż rynkowe

W 2024 r. Spółka, ani jej jednostki zależne nie zawierały z podmiotami powiązanymi istotnych transakcji na warunkach innych niż rynkowe.

##### b. Informacje o udzielonych pożyczkach i kredytach, ze szczególnym uwzględnieniem pożyczek i kredytów udzielonych jednostkom powiązanym ze Spółką

Poza normalnym trybem działalności podstawowej w 2024 roku podmioty z Grupy Kapitałowej Getin Holding nie udzielały innych kredytów i pożyczek.

##### c. Informacje o udzielonych i otrzymanych w 2024 roku poręczeniach i gwarancjach, ze szczególnym uwzględnieniem poręczeń i gwarancji udzielonych jednostkom powiązanym z Emitentem

Poza normalnym trybem działalności podstawowej w 2024 roku podmioty z Grupy Kapitałowej Getin Holding nie udzielały gwarancji ani poręczeń.

##### d. Informacja o zaciągniętych i wypowiedzianych w 2024 roku umowach dotyczących kredytów i pożyczek

Żadnej ze spółek Grupy nie została wypowiedziana w okresie sprawozdawczym umowa kredytowa lub umowa pożyczki.

#### 2. Informacja dotycząca stanu posiadania akcji Emitenta przez osoby pełniące funkcje w organach Emitenta oraz zasady ich wynagradzania

##### a. Określenie łącznej liczby i wartości nominalnej wszystkich akcji Spółki będących w posiadaniu osób zarządzających i nadzorujących Getin Holding

Osoba	funkcja	stan 31.12.2023 r (szt.)	zmiana	stan na 31.12.2024 r. (szt.)
Piotr Miałkowski	Prezes Zarządu	0	-	0
Leszek Czarnecki	Przewodniczący RN	20 468 082 <sup>1)</sup> 64 883 864 <sup>2)</sup>	- -	20 468 082 <sup>1)</sup> 64 883 864 <sup>2)</sup>
Remigiusz Baliński	Wiceprzewodniczący RN	49 410	-	49 410
Bogdan Frąckiewicz	Członek RN	0	-	0
Adam Maciejewski	Członek RN <sup>3)</sup>	100 000	-	Nie dotyczy
Stanisław Wlazło	Członek RN	0	-	0
Jerzy Pruski	Członek RN	-	-	0

1)bezpośrednio

2)pośrednio

3)Członek RN do dnia 04.04.2024 r.

Wartość nominalna jednej akcji Emitenta wynosi 0,10 zł.

**b. Wartość wynagrodzeń, nagród, korzyści, w tym wynikających z programów motywacyjnych lub premiowania opartych na kapitale Spółki wypłaconych lub należnych Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej Emitenta oraz informacja o wartości wynagrodzeń tych osób z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek zależnych. Informacja na temat polityki wynagrodzeń**

Wartość wynagrodzeń wypłaconych poszczególnym członkom Zarządu Spółki w 2024 i 2023 roku prezentuje poniższa tabela:

W tys. PLN

Imię i nazwisko członka Zarządu, stanowisko		Stałe składniki wynagrodzenia			Zmienne składniki wynagrodzenia			Świadczenia na rzecz osób najbliższych	Suma wszystkich składników wynagrodzenia	Proporcja wynagrodzenia zmiennego względem wynagrodzenia stałego
		Wynagrodzenie z tytułu kontraktu menedżerskiego	Dodatkowe świadczenia pieniężne i niepieniężne	PPK	Premia roczna*	Premia standardowa*	Premia za sprzedaż aktywów			
<b>Piotr Kaczmarek</b> Prezes Zarządu	2024	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
	2023**	750	37,8	0	0	nd	99,5	0	887,3	12,6%
<b>Piotr Miałkowski</b> Prezes Zarządu	2024	1260	64,7	0	867*	nd	44,7	0	2236,4	68,8%
	2023	1020	63,7	0	0	0	15,5	0	1099,2	1,4%

\*) premia roczna za rok 2023 wypłacona w 2024 roku po zatwierdzeniu sprawozdania skonsolidowanego GGH za rok 2023.

\*\*) obejmuje okres od 01.01.2023 roku do 30.06.2023 roku w związku z ustaniem pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki.

W roku 2023 i 2024 członkowie Zarządu Spółki nie pobierali żadnego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek zależnych Grupy Kapitałowej.

Wartość wynagrodzeń wypłaconych poszczególnym Członkom Rady Nadzorczej Spółki w 2024 i 2023 roku prezentuje poniższa tabela:

W tys. PLN

Imię i nazwisko członka Rady Nadzorczej, stanowisko		Stałe składniki wynagrodzenia			Świadczenia na rzecz osób najbliższych	Suma wszystkich składników wynagrodzenia
		Wynagrodzenie podstawowe z tytułu powołania	Dodatek z tytułu pełnienia funkcji w wyodrębnionym Komitecie	PPK		
<b>Leszek Czarnecki</b> , Przewodniczący Rady Nadzorczej	2024	893,33	0,00	0,00	0,00	893,33
	2023	798,44	0,00	0,00	0,00	798,44
<b>Remigiusz Baliński</b> , Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	2024	268,00	0,00	0,00	0,00	268,00
	2023	239,53	0,00	0,00	0,00	239,53
<b>Bogdan Frąckiewicz</b> , Członek Rady Nadzorczej	2024	134,00	178,67	0,00	0,00	312,67
	2023	119,77	159,69	0,00	0,00	279,45
<b>Adam Maciejewski</b> , Członek Rady Nadzorczej do 04.04.2024 włącznie	2024	35,99	22,33	0,88	0,00	59,19
	2023	119,77	79,84	2,94	0,00	202,55
<b>Stanisław Wlazło</b> , Członek Rady Nadzorczej	2024	134,00	353,21	0,00	0,00	487,21
	2023	119,77	319,38	0,00	0,00	439,14

<b>Jerzy Pruski</b> Członek Rady Nadzorczej <sup>1</sup>	2024	134,00	178,66	0,00	0,00	312,66
	2023	119,77	159,69	0,00	0,00	279,45

\*Członek RN GH od 28.05.2021

Członkowie Rady Nadzorczej Spółki w 2024 i 2023 roku nie pobierali żadnego wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji we władzach spółek zależnych Grupy Kapitałowej.

**c. Ogólna informacja na temat przyjętego w Spółce systemu wynagrodzeń**

Spółka w odniesieniu do Członków Zarządu stosuje zatrudnienie na podstawie kontraktu menedżerskiego. Wynagrodzenie, zarówno stałe jak i zmienne jest ściśle powiązane ze strategią Spółki, jej celami krótko- i długoterminowymi, długoterminowymi interesami i wynikami, a jego poziom jest wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych z punktu widzenia osiągnięcia celów Spółki.

Wynagrodzenia otrzymywane przez Członków Rady Nadzorczej Emitenta składają się wyłącznie z wynagrodzenia stałego. Kontrakt Menedżerski z Prezesem Zarządu może zostać rozwiązany z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego. Z tytułu wykonywania postanowień dotyczących Zakazu Konkurencji przez okres 6 miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia Kontraktu Menedżerskiego Prezesowi Zarządu przysługiwać będzie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 50% Wynagrodzenia Stałego, obowiązującego przed dniem rozwiązania lub wygaśnięcia Kontraktu Menedżerskiego („Wynagrodzenie Dodatkowe”).

Zgodnie z obowiązującą w Spółce polityką wynagradzania oraz stosownie do kontraktu menedżerskiego Prezesowi Zarządu w okresie sprawozdawczym przysługiwały 2 rodzaje premii: premia roczna oraz premia za sprzedaż aktywów.

W roku 2024 uchwałą nr 10/2024 Zwyczajne Walne Zgromadzenie uchwałą nr 10/2024 zmieniło Polityki wynagrodzeń.

Szczegółowe informacje na temat stosowanej w Spółce polityki wynagrodzeń znajdują się na stronie internetowej Getin Holding [www.getin.pl](http://www.getin.pl) w zakładce „O nas”.

Zarząd pozytywnie ocenia funkcjonowanie polityki wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

**d. Informacje o wszelkich zobowiązaniach wynikających z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze dla byłych osób zarządzających, nadzorujących albo byłych członków organów administrujących oraz o zobowiązaniach zaciągniętych w związku z tymi emeryturami**

Getin Holding nie zaciągnął żadnych zobowiązań wobec członków zarządu, rady nadzorczej oraz byłych członków zarządu i rady nadzorczej Getin Holding wynikających z emerytur i świadczeń o podobnym charakterze lub wynikających z zobowiązań zaciągniętych w związku z tymi emeryturami.

**e. Umowy zawarte między Emitentem a osobami zarządzającymi, przewidujące rekompensatę w przypadku ich rezygnacji lub zwolnienia z zajmowanego stanowiska bez ważnej przyczyny lub gdy ich odwołanie lub zwolnienie następuje z powodu połączenia Emitenta przez przejęcie**

Z dniem 01 lipca 2023 roku, w związku z objęciem przez Pana Piotra Miałkowskiego funkcji Prezesa Zarządu Spółki, zawarty został nowy kontrakt menedżerski na czas określony - do dnia zakończenia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki rozpatrującego sprawozdanie finansowe Spółki za rok obrotowy 2025, który utrzymuje omawiane pod literą c. powyżej uprawnienie do wynagrodzenia dodatkowego.

**f. Informacje o znanych Emitentowi umowach (w tym również zawartych po dniu bilansowym), w wyniku których mogą w przyszłości nastąpić zmiany w proporcjach posiadanych akcji przez dotychczasowych akcjonariuszy i obligatariuszy**

Nie dotyczy.

**g. Informacja o systemie kontroli akcji pracowniczych**

Nie dotyczy.

**3. Pozostałe istotne informacje**

**a. Zarządzanie zasobami finansowymi oraz ocena możliwości realizacji zamierzeń inwestycyjnych, w tym inwestycji kapitałowych, w porównaniu do wielkości posiadanych środków, z uwzględnieniem możliwych zmian w strukturze finansowania tej działalności**

Spółki Grupy Kapitałowej Getin Holding w 2024 r. prowadziły racjonalną gospodarkę zasobami finansowymi, na bieżąco wywiązywały się one z zaciągniętych zobowiązań z ominięciem zagrożenia utraty płynności finansowej.

W Grupie Kapitałowej nie przewiduje się istotnych zmian w strukturze finansowania inwestycji.

**b. Objaśnienie różnic pomiędzy wynikami finansowymi wykazanymi w raporcie rocznym a wcześniej publikowanymi prognozami wyników za dany rok**

Spółki Grupy Kapitałowej Getin Holding nie publikowały prognoz wyników na 2024 rok.

**c. Opis istotnych pozycji pozabilansowych w ujęciu podmiotowym, przedmiotowym i wartościowym**

Szczegółowe informacje o pozycjach pozabilansowych w Grupie Kapitałowej Getin Holding S.A. znajdują się w notach 32 i 35 informacji dodatkowych i objaśnień do odpowiednio jednostkowego i skonsolidowanego sprawozdania finansowego.

**d. Informacje o umowach znaczących dla działalności spółek Grupy Kapitałowej, w tym znanych umowach zawartych pomiędzy akcjonariuszami (wspólnikami), umowach ubezpieczenia, współpracy lub kooperacji**

Umowy znaczące dla działalności spółek Grupy Kapitałowej (w tym ew. znanych umowach zawartych pomiędzy akcjonariuszami (wspólnikami), umowach ubezpieczenia, współpracy lub kooperacji) zostały opisane w części II niniejszego sprawozdania z działalności.

**e. Zmiany w podstawowych zasadach zarządzania przedsiębiorstwem**

W 2024 roku nie nastąpiły zmiany w podstawowych zasadach zarządzania przedsiębiorstwem w spółkach Grupy Kapitałowej Getin Holding.

**f. Informacja dotycząca nabycia akcji własnych**

W okresie sprawozdawczym spółki Grupy Kapitałowej Getin Holding S.A. nie nabywały akcji własnych.

**g. Informacja na temat emisji papierów wartościowych przez podmioty z Grupy Kapitałowej Emitenta oraz opis wykorzystania wpływów z emisji**

W 2024 roku podmioty z Grupy Kapitałowej Emitenta nie przeprowadzały emisji papierów wartościowych.

**h. Informacja o umowie Spółki z podmiotem uprawnionym do badania sprawozdań finansowych**

W dniu 26 czerwca 2024 r. Emitent, na mocy uchwały Rady Nadzorczej Spółki, która biorąc pod uwagę rekomendację Komitetu Audytu, postanowiła o przedłużeniu współpracy Spółki z Grant Thornton Polska P.S.A. (dawniej Grant Thornton Polska sp. z o.o. sp.k.) z siedzibą w Poznaniu, zawarł umowę ze wskazaną firmą audytorską w przedmiocie badania i przeglądu sprawozdań finansowych oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Getin Holding za lata obrotowe 2024-2025. Umowa została zawarta na czas realizacji prac z nią związanych. Dotychczas Emitent korzystał z usług Grant Thornton Polska P.S.A. (dawniej Grant Thornton Polska sp. z o.o. sp.k.) przy badaniu i przeglądzie sprawozdań finansowych oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Getin Holding za lata 2019-2023.

	Wynagrodzenie należne Grant Thornton Polska P.S.A. (tys. zł)	
	2023	2024
przegląd jednostkowego śródrocznego sprawozdania finansowego i sporządzenie raportu z przeglądu	34	45
badanie jednostkowego sprawozdania finansowego, zakończone wydaniem sprawozdania z badania	57	65
przegląd skonsolidowanego śródrocznego sprawozdania finansowego i sporządzenie raportu z przeglądu	70	58
badanie skonsolidowanego sprawozdania finansowego grupy kapitałowej, zakończone wydaniem sprawozdania z badania	92	75
ocena sprawozdania o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie odpowiednich przepisów, zakończona wydaniem raportu z przeprowadzonej usługi	10	10
Pozostałe usługi	-	-
<b>Razem</b>	<b>263</b>	<b>253</b>

W dniu 26 marca 2025 roku Emitent zawarł z Grant Thornton P.S.A. umowę o atestację sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju Grupy Kapitałowej Spółki za rok 2024. Wysokość należnego wynagrodzenia wynosi 285 tys. zł + VAT zgodnie z obowiązującą stawką.

**i. Informacja o powiązaniach organizacyjnych i kapitałowych Spółki oraz określenie głównych inwestycji krajowych i zagranicznych Grupy Kapitałowej (papiery wartościowe, instrumenty finansowe, wartości niematerialne i prawne oraz nieruchomości), w tym inwestycji kapitałowych dokonanych poza jej grupą jednostek powiązanych oraz opis metod ich finansowania**

Informacje na temat powiązań organizacyjnych i kapitałowych Spółki zamieszczone zostały w części I niniejszego sprawozdania. W 2024 roku Spółka, ani jednostki Grupy nie dokonywały istotnych inwestycji w wartości niematerialne, prawne lub w nieruchomości.

**j. Istotne postępowania toczące się przed sądem, organem właściwym dla postępowania arbitrażowego lub organem administracji publicznej dotyczące zobowiązań oraz wierzytelności**

**Przymusowa restrukturyzacja Idea Bank S.A.**

Toczy się postępowanie z wniesionej przez Getin Holding S.A. dnia 13 października 2021 r. skargi kasacyjnej do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie („WSA”), który w dniu 25 sierpnia 2021 r., na posiedzeniu niejawnym, rozpoznał wniesione przez Emitenta oraz innych skarżących skargi na Decyzję Bankowego Funduszu Gwarancyjnego z dnia 30 grudnia 2020 r. o wszczęciu przymusowej restrukturyzacji Idea Bank S.A. z siedzibą w Warszawie (Idea Bank), umorzeniu instrumentów kapitałowych Idea Banku, zastosowaniu instrumentu przymusowej restrukturyzacji w postaci przejęcia przedsiębiorstwa i powołaniu administratora Idea Banku (o sygnaturach DPR.720.2.2019, DPR.720.4.2019, DPR.720.8.2019, DPR.720.9.2019) (Decyzja BFG w sprawie Idea Bank S.A.), połączył je do wspólnego rozpoznania i je oddalił.

Spółka zaskarżyła ww. wyrok WSA w całości, domagając się jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji ewentualnie uchylenie wyroku i rozpoznanie skargi poprzez stwierdzenie wydania zaskarżonej Decyzji BFG w sprawie Idea Bank S.A. z naruszeniem prawa, o co Spółka wnioskowała, wnosząc w dniu 7 stycznia 2021 r. skargę na Decyzję BFG w sprawie Idea Bank S.A. do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie i wywodząc, że konieczne przesłanki wszczęcia procedury resolution nie zostały spełnione (sygn. akt VI SA/Wa 201/21).

W dniu 27 kwietnia 2022 r. Spółce doręczono odpowiedź BFG z dnia 22 marca 2022 r. na skargę kasacyjną (pismo BFG). Na dzień publikacji sprawozdania Spółce doręczono także odpisy skarg wniesionych przez pozostałych uczestników postępowania oraz odpisy odpowiedzi BFG na część skarg kasacyjnych uczestników. Spółka będzie podejmować stosowne czynności procesowe w ww. sprawie. Na dzień publikacji termin rozprawy kasacyjnej nie został wyznaczony.

Postanowieniem z 4 kwietnia 2023 r. Naczelny Sąd Administracyjny zawiesił postępowanie z uwagi na skierowanie przez WSA do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej („TSUE”) pytań prejudycjalnych w innej sprawie toczącej się pod sygn. VI SA/Wa 2964/22. W dniu 12 grudnia 2024 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej („TSUE”) wydał wyrok w sprawie dotyczącej przymusowej restrukturyzacji Getin Noble Bank SA w Warszawie („GNB”), sygn. C-118/23. Pomimo wydania ww. wyroku przez TSUE NSA nie doręczył pełnomocnikom Getin Holding postanowienia o podjęciu sprawy.

W dniu 26 lipca 2022 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XVIII Wydział Gospodarczy, wydał i ogłosił postanowienie o ogłoszeniu upadłości Idea Bank S.A., zgodnie z wnioskiem BFG.

**Przymusowa restrukturyzacja Getin Noble Bank S.A.**

W dniu 7 października 2022 r. Spółka wniosła skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie na decyzję BFG z dnia 29 września 2022 r. o wszczęciu z dniem 30 września 2022 r. przymusowej restrukturyzacji wobec Getin Noble Bank S.A. z siedzibą w Warszawie, umorzeniu instrumentów kapitałowych Banku, zastosowaniu instrumentu przymusowej restrukturyzacji w formie instytucji pomostowej oraz powołaniu Administratora Banku (o sygnaturze DPR.720.6.2021.256) (Decyzja BFG w sprawie Getin Noble Bank S.A.), wywodząc i wnosząc o stwierdzenie wydania zaskarżonej decyzji z naruszeniem prawa.

Spółka otrzymała odpowiedź BFG z dnia 16 listopada 2022 r. na ww. skargę. W dniu 26 stycznia 2023r. odbyło się posiedzenie niejawne, podczas którego WSA w połączonych sprawach ze skarg na Decyzję BFG w sprawie Getin Noble Bank S.A. (sygn. akt połączonych spraw VI SA/Wa 2964/22) wydał postanowienie o skierowaniu do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) pytań prejudycjalnych oraz o zawieszenie postępowania do czasu wydania przez TSUE rozstrzygnięcia w przedmiocie tych pytań. W dniu 21 kwietnia TSUE poinformował pełnomocnika Spółki o możliwości przedstawienia uwag na piśmie w przedmiocie wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w terminie dwóch miesięcy i dziesięciu dni. W dniu 21 lipca 2023 r. złożone zostało pismo zawierające stanowisko Spółki. Do dnia publikacji niniejszego sprawozdania nie zostało wydane rozstrzygnięcie sądu.

W dniu 20 lipca 2023 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XVIII Wydział Gospodarczy, wydał i ogłosił postanowienie o ogłoszeniu upadłości Getin Noble Bank S.A.

W dniu 12 grudnia 2024 r. TSUE wydał wyrok w sprawie dotyczącej przymusowej restrukturyzacji GNB, sygn. C-118/23. Wyrok ten potwierdza, że funkcja ustawowego gwaranta depozytów bankowych i funkcja kuratora banku nie powinny być łączone (wykonywane łącznie) z funkcjami organu ds. restrukturyzacji i uporządkowanej likwidacji. TSUE wskazał, że kumulacja tych funkcji w jednym organie w celu zapewnienia efektu synergii dopuszczalna jest jedynie w wypadku wypełnienia wymogów strukturalnego oddzielenia. Getin Holding stoi na stanowisku, że BFG nie wykazał wypełnienia ww. wymogów dot. oddzielenia.

Postanowieniami z dnia 18 grudnia 2024 r. WSA w Warszawie podjął zawieszone postępowanie sądowe pod sygn. VI SA/Wa 2964/22 oraz wyłączył z ww. postępowania sprawy ze skargi Getin Holding i innych skarżących.

W dniu 29 stycznia 2025 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w sprawie ze skargi Rady Nadzorczej Getin Noble Bank S.A. wydał wyrok stwierdzający wydanie z naruszeniem prawa decyzji o wszczęciu przymusowej restrukturyzacji wobec Getin Noble Banku, umorzeniu instrumentów kapitałowych Banku, zastosowaniu instrumentu przymusowej restrukturyzacji w formie instytucji pomostowej oraz powołaniu Administratora Banku. Na dzień publikacji niniejszego Sprawozdania wyrok nie jest prawomocny.

**k. Informacja na temat wydatków ponoszonych przez Spółkę i Grupę na cele inne niż podstawowa działalność.**



W 2024 roku Idea Bank (Ukraina) przekazał:

- charytatywną pomoc finansową dla żołnierza, w kwocie 447 300 UAH;
- charytatywną pomoc finansową dla żony poległego żołnierza w kwocie 501 120 UAH;
- - pomoc charytatywną w postaci artykułów papierniczych i słodczy dla dzieci personelu wojskowego, w kwocie 47 098 UAH.
- - darowizna 3 (trzech) samochodów ZAZ 21540 na rzecz Fundacji Charytatywnej „Podaruj Dobro”, w kwocie 19 570,61 UAH.
- łączna kwota pomocy charytatywnej wyniosła 1 015 088,61 UAH.
- Ponadto w 2024 r. Bank udzielił pomocy finansowej zmobilizowanym pracownikom podlegającym obowiązkowi służby wojskowej:
- - miesięczna pomoc finansowa dla osób zobowiązanych do służby wojskowej, w kwocie 7 094 226,72 UAH;
- - jednorazowa pomoc finansowa dla osób zobowiązanych do służby wojskowej, dodatkowo do Dnia Obrońców Ukrainy, w kwocie 623 776,08 UAH.
- łączna kwota pomocy finansowej wyniosła 7 718 002,80 UAH.

Spółka ani jej Grupa nie ponosiły w 2024 roku innych wydatków na cele związane ze wspieraniem kultury, sportu, instytucji charytatywnych, mediów, organizacji społecznych, związków zawodowych itp.

## **IV. Oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego**

Zarząd Getin Holding S.A. w wykonaniu obowiązku określonego w § 70 ust. 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, podaje informacje dotyczące stosowania przez Spółkę zasad ładu korporacyjnego w roku 2024 (dalej: „Oświadczenie”).

### **1. Informacja dotycząca obowiązujących zasad ładu korporacyjnego**

#### **a. Wskazanie zbioru zasad ładu korporacyjnego, któremu podlega Spółka oraz miejsca gdzie tekst zbioru zasad jest publicznie dostępny**

Getin Holding jako spółka, której akcje są dopuszczone do obrotu giełdowego na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. (dalej: Giełda, GPW), podlega - uchwalanym przez Radę Giełdy Dobrym Praktykom Spółek Notowanych na GPW.

W okresie od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r. Getin Holding podlegał Dobrym Praktykom Spółek Notowanych na GPW 2021 uchwalonym przez Radę Giełdy w dniu 29.03.2021 r. (dalej: DPSN 2021).

Tekst wyżej wymienionego dokumentu dostępny jest na stronie internetowej GPW: <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki2021>.

#### **b. Wskazanie zasad ładu korporacyjnego określonych w DPSN 2021, od których stosowania Emitent odstąpił wraz z określeniem zakresu tego odstąpienia i wyjaśnieniem okoliczności i przyczyny odstąpienia**

W okresie od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r. Spółka nie stosowała 9 zasad DPSN 2021: 1.2., 1.3.1., 1.3.2., 1.4., 1.4.1., 1.4.2., 2.1., 2.2., 2.11.6.

**1.2.** Spółka umożliwia zapoznanie się z osiągniętymi przez nią wynikami finansowymi zawartymi w raporcie okresowym w możliwie najkrótszym czasie po zakończeniu okresu sprawozdawczego, a jeżeli z uzasadnionych powodów nie jest to możliwe, jak najszybciej publikuje co najmniej wstępne szacunkowe wyniki finansowe.

Komentarz: Spółka nie stosuje tej zasady w części dotyczącej publikacji wstępnych danych szacunkowych. Spółka dąży do publikacji raportów okresowych w możliwie najkrótszym terminie biorąc pod uwagę specyfikę i złożoność Grupy Kapitałowej. O istotnych zdarzeniach mających wpływ na wyniki finansowe komunikuje rynkowi w sposób przewidzianymi przepisami Rozporządzenia MAR oraz zgodnie z przepisami prawa polskiego.

**1.3.** W swojej strategii biznesowej spółka uwzględnia również tematykę ESG, w szczególności obejmującą:

**1.3.1.** zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju;

**1.3.2.** sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami.

Komentarz: Spółka nie stosuje zasady 1.3.1. Spółka nie opracowała strategii w obszarze ESG, ale w bieżącej działalności podejmuje działania mające na celu ochronę klimatu w tym stosuje produkty w opakowaniach o charakterze biodegradowalnym lub wielorazowego użytku, ogranicza zużycie materiałów biurowych, wybiera urządzenia, które charakteryzuje wysoka efektywność energetyczna. Spółka planuje opracować strategię, w której zostanie uwzględniona tematyka ESG.

Spółka nie stosuje zasady 1.3.2 - Spółka nie opracowała strategii w obszarze ESG. Spółka planuje opracować strategię, w której zostanie uwzględniona tematyka ESG.

**1.4.** W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych. Informacje na temat strategii w obszarze ESG powinny m.in.:

**1.4.1.** objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka;

**1.4.2.** przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.

Komentarz: Spółka nie stosuje zasady 1.4. - Getin Holding realizuje proces dezinvestycji na wszystkich rynkach działalności Grupy Kapitałowej Getin Holding, której celem jest zgromadzenie kapitału. Wynik tego procesu pozwoli określić nowe kierunki i w efekcie opracować strategię Spółki odpowiadającą tej zasadzie. Spółka nie opracowała strategii w obszarze ESG, ale w bieżącej działalności podejmuje działania mające na celu ochronę klimatu w tym stosuje produkty w opakowaniach o charakterze biodegradowalnym lub wielorazowego użytku, ogranicza zużycie materiałów biurowych, wybiera urządzenia, które charakteryzuje wysoka efektywność energetyczna.

Zasady 1.4.1 i 1.4.2 nie są stosowane, ponieważ nie jest stosowana zasada 1.4.

**2.1.** Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.

Komentarz: Zasada nie jest stosowana. Spółka nie przyjęła polityki różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, bowiem z uwagi na rozmiar i zakres działalności Spółki, uwzględniając zasadę proporcjonalności i adekwatności, Spółka obecnie nie widzi możliwości dokonania zmian w składach zarządu i rady nadzorczej, w zakresie, który umożliwiłby osiągnięcie udziału mniejszości w danych organie na poziomie nie niższym niż 30%.

**2.2.** Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1.

Komentarz: Zasada nie jest stosowana, ponieważ nie jest stosowana zasada 2.1.

**2.11.** Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu do zatwierdzenia roczne sprawozdanie. Sprawozdanie, o którym mowa powyżej, zawiera co najmniej:

**2.11.6.** informację na temat stopnia realizacji polityki różnorodności w odniesieniu do zarządu i rady nadzorczej, w tym realizacji celów, o których mowa w zasadzie 2.1.

Komentarz: Zasada 2.11.6 nie jest stosowana, ponieważ nie jest stosowana zasada 2.1.

## **2. Opis podstawowych cech stosowanych w spółce systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych**

### **a. Opis systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem**

W celu zapewnienia rzetelnych i prawidłowych informacji w sprawozdaniu finansowym oraz zarządzania ryzykiem w procesie sporządzania sprawozdań finansowych w Spółce funkcjonuje skuteczny System Kontroli Wewnętrznej, stanowiący element systemu zarządzania. System Kontroli Wewnętrznej jest dostosowany do struktury organizacyjnej Spółki.

Za stworzenie skutecznego Systemu Kontroli Wewnętrznej, który zapewnia przygotowanie rzetelnych sprawozdań finansowych, efektywną i sprawną działalność Spółki oraz zgodność z odpowiednimi przepisami prawa odpowiedzialny jest Zarząd Spółki, zaś Rada Nadzorcza Spółki nadzoruje funkcjonowanie tego Systemu poprzez ocenę jego adekwatności i skuteczności.

System Kontroli Wewnętrznej w procesie sporządzania sprawozdań finansowych ma na celu zapewnienie rzetelności, kompletności i prawidłowości ujęcia wszystkich transakcji gospodarczych w danym okresie.

W ramach Systemu Kontroli Wewnętrznej wyodrębniono w Grupie Kapitałowej Emitenta:

- funkcję kontroli, mającą za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem, która obejmuje wszystkie jednostki i komórki organizacyjne spółek Grupy GH;
- funkcję compliance, mającą za zadanie w szczególności kształtowanie polityki zgodności oraz realizowanie we współpracy z komórkami organizacyjnymi poszczególnych spółek procesu zarządzania ryzykiem braku zgodności;
- funkcję audytu wewnętrznego, mającą na celu przysporzenie wartości i usprawnienie procesów oraz dokonywanie w sposób systematyczny i uporządkowany oceny adekwatności i skuteczności systemu zarządzania, w tym w szczególności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

Jednym z głównych elementów Systemu Kontroli Wewnętrznej, zapewniającego prawidłowość sporządzanych sprawozdań finansowych jest Mechanizm Kontroli Ryzyka.

Mechanizmy Kontroli Ryzyka obejmują mechanizmy kontrolne zawarte w regulacjach wewnętrznych spółki oraz w systemach informatycznych wykorzystywanych w procesie sporządzania sprawozdań finansowych i kontrolę funkcjonalną.

Dodatkowo, w ramach mechanizmów kontroli, Spółka analizuje stosowane w podmiotach zależnych zasady rachunkowości oraz ich zmiany dotyczące uznawania i naliczania przychodów i kosztów, a także w razie potrzeby przekazuje swoje uwagi i zalecenia.

Kontrola funkcjonalna sprawowana jest przez każdego pracownika oraz jego bezpośredniego zwierzchnika. Opiera się ona na właściwym podziale obowiązków, który minimalizuje ryzyko wpływu pojedynczego pracownika na prezentowane dane.

Do mechanizmów kontrolnych zaliczyć można również m.in.: regulaminy zapewniające niezależność organizacyjną Departamentu Raportowania Finansowego i Kontrolingu oraz Audytora Wewnętrznego, systemy samooceny i oceny pracowników, systemy motywacyjne, politykę bezpieczeństwa i instrukcję zarządzania systemami informatycznymi.

W Spółce obowiązuje Regulamin Organizacyjny Audytu Wewnętrznego Getin Holding S.A. oraz Metodyka Audytu Wewnętrznego Getin Holding S.A., regulujące funkcjonowanie tego obszaru.

Misją Audytu Wewnętrznego jest wspieranie systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej w Getin Holding S.A., czego efektem jest przysparzanie wartości i usprawnianie działalności oraz zapewnianie bezpiecznego działania Spółki. Audyt Wewnętrzny w zakresie swojej działalności, dokonuje badania i oceny adekwatności oraz skuteczności procesów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej oraz dostarcza Zarządowi, Komitetowi Audytu i Radzie Nadzorczej racjonalne zapewnienia o ich skutecznym funkcjonowaniu.

Obszar Audytu Wewnętrznego podlega funkcjonalnie Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej Getin Holding S.A, który gwarantuje, że zakres działalności audytorskiej nie będzie ograniczany, a powstałe w jej wyniku raporty, sprawozdania i wnioski będą właściwie rozpatrywane. Członek Zarządu odpowiedzialny za audyt wewnętrzny Getin Holding S.A sprawuje nadzór administracyjny nad Audytem Wewnętrznym.

Kontrole realizowane są zarówno na podstawie Rocznych Planów Audytów, zatwierdzanych przez Radę Nadzorczą Spółki po zaopiniowaniu przez Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej Spółki jak też zleceń audytów niezaplanowanych (doraźnych) wynikających z bieżących potrzeb Spółki, Komitetu Audytu, Rady Nadzorczej Spółki. Celem kontroli procesów przeprowadzanych przez Audyt Wewnętrzny jest niezależna ocena zgodności realizowanych procesów z obowiązującymi regulacjami, jak również prawidłowości wykonywania kontroli funkcjonalnych. Informacje o wynikach prowadzonych audytów przedstawiane są zarówno Zarządowi jak i Komitetowi Audytu oraz Radzie Nadzorczej Getin Holding S.A.

#### **b. Sporządzanie sprawozdań finansowych**

Sprawozdania finansowe Spółki sporządzane są zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej, zatwierdzonymi przez Unię Europejską („MSSF - UE”) oraz na podstawie ksiąg rachunkowych prowadzonych zgodnie z wymogami Ustawy o Rachunkowości. Skonsolidowane sprawozdania finansowe sporządzane są również zgodnie z MSSF oraz na podstawie sprawozdań finansowych spółek Grupy Kapitałowej Getin Holding będących przedmiotem badania przez niezależnego biegłego rewidenta.

Sprawozdania finansowe i skonsolidowane sprawozdania finansowe są sporządzane przez Departament Raportowania Finansowego i Kontrolingu Spółki będący wyodrębnioną organizacyjnie komórką podległą w ramach struktury organizacyjnej bezpośrednio Prezesowi Zarządu.

Szczegółowe zadania w zakresie kontroli procesu sporządzania sprawozdań finansowych, w zakresie monitorowania procesu sprawozdawczości finansowej – zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 11.05.2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, powierzone zostały Komitetowi Audytu powołanemu przy Radzie Nadzorczej Emitenta.

Obowiązki Komitetu Audytu obejmują w szczególności monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej oraz wykonywania czynności rewizji finansowej, w tym przeprowadzania przez firmę audytorską badania sprawozdań finansowych, a także monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych. Do kompetencji Komitetu Audytu należy także monitorowanie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

### 3. Informacja dotycząca akcjonariatu Emitenta oraz informacja na temat papierów wartościowych Emitenta

#### a. Wskazanie akcjonariuszy posiadających, bezpośrednio lub pośrednio przez podmioty zależne, co najmniej 5% w ogólnej liczbie głosów na walnym zgromadzeniu Spółki

AKCJONARIUSZE POSIADAJĄCY BEZPOŚREDNIO LUB POŚREDNIO CO NAJMNIEJ 5% OGÓLNEJ LICZBY GŁOSÓW NA WALNYM ZGROMADZENIU AKCJONARIUSZY GETIN HOLDING S.A. NA DZIEŃ 31.12.2024 roku		
Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji/liczba głosów z akcji (szt.)	Udział % w kapitale zakładowym/głosów na walnym zgromadzeniu
Getin Noble Bank S.A. w upadłości z siedzibą w Warszawie	18 957 758	9,99%
dr Leszek Czarnecki bezpośrednio i pośrednio*, w tym m.in. poprzez:	85 351 946	44,98%
LC Corp B.V. z siedzibą w Haarlem, Holandia	64 845 032	34,17%

\* Zgodnie z wiedzą Emitenta dr Leszek Czarnecki posiada:

- bezpośrednio 20 468 082 akcje stanowiące 10,79% kapitału zakładowego (% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki) oraz
- pośrednio - poprzez podmioty zależne 64 883 864 akcje stanowiące 34,19% kapitału zakładowego (% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki);

podmiotami zależnymi od dra Leszka Czarneckiego, posiadającymi walory Getin Holding S.A., są:

- LC Corp B.V. z siedzibą w Haarlemie, Holandia, którego stan posiadania przedstawiono powyżej,
- RB Investcom sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu posiadająca 8 231 akcji stanowiących 0,004% kapitału zakładowego (% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki),
- FaktorOne S.A. z siedzibą w Warszawie posiadająca 631 akcji stanowiących 0,0003% kapitału zakładowego (% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki),
- Fundacja Jolanty i Leszka Czarneckich posiadająca 29 970 akcji stanowiących 0,016% kapitału zakładowego (% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki).

AKCJONARIUSZE POSIADAJĄCY BEZPOŚREDNIO LUB POŚREDNIO CO NAJMNIEJ 5% OGÓLNEJ LICZBY GŁOSÓW NA WALNYM ZGROMADZENIU AKCJONARIUSZY GETIN HOLDING S.A. NA DZIEŃ PRZEKAZANIA NINIEJSZEGO RAPORTU				
Akcjonariusz	Liczba posiadanych akcji (szt.)	Liczba posiadanych głosów z akcji (szt.)	Udział % w kapitale zakładowym	Udział % głosów na walnym zgromadzeniu
Getin Noble Bank S.A. w upadłości z siedzibą w	18 957 758	18 957 758	9,99%	9,99 %
dr Leszek Czarnecki bezpośrednio i pośrednio*, w tym m.in. poprzez:	85 351 946	38 832	44,98%	0,0203%
LC Corp B.V. z siedzibą w Haarlem, Holandia (bepośrednio)	64 845 032	0	34,17%	0%

\* W związku w wydanym Zgodnie z wiedzą Emitenta dr Leszek Czarnecki posiada:

- bezpośrednio 20 468 082 akcje stanowiące 10,79% kapitału zakładowego, które dają 0 głosów na walnym zgromadzeniu (co stanowi 0% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki) oraz
- pośrednio - poprzez podmioty zależne 64 883 864 akcje stanowiące 34,19% kapitału zakładowego, które dają 38 832 głosów na walnym zgromadzeniu (co stanowi 0,0203% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki);

podmiotami zależnymi od dra Leszka Czarneckiego, posiadającymi walory Getin Holding S.A., są:

- LC Corp B.V. z siedzibą w Haarlemie, Holandia, którego stan posiadania przedstawiono powyżej,
- RB Investcom sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu posiadająca 8 231 akcji stanowiących 0,004% kapitału zakładowego (% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki),
- FaktorOne S.A. z siedzibą w Warszawie posiadająca 631 akcji stanowiących 0,0003% kapitału zakładowego (% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki),
- Fundacja Jolanty i Leszka Czarneckich posiadająca 29 970 akcji stanowiących 0,016% kapitału zakładowego (% w głosach na walnym zgromadzeniu Spółki).

**b. Wskazanie posiadaczy wszelkich papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne w stosunku do Spółki, wraz z opisem tych uprawnień**

Zgodnie z wiedzą Spółki, nie istnieją papiery wartościowe, które dawałyby specjalne uprawnienia kontrolne w stosunku do Spółki.

**c. Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych Spółki oraz wszelkich ograniczeń w zakresie wykonywania prawa głosu przypadających na akcje Spółki**

Zgodnie z wiedzą Spółki nie istnieją ograniczenia dotyczące przenoszenia prawa własności papierów wartościowych Spółki oraz ograniczenia w zakresie wykonywania prawa głosu przypadające na akcje Spółki.

**4. Informacja dotycząca organów Emitenta oraz zagadnień korporacyjnych**

**a. Zasady dotyczące powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz uprawnienia osób zarządzających, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji**

Zgodnie ze Statutem Spółki, Zarząd składa się z 1 do 5 osób, kadencja Zarządu trwa trzy lata, zaś mandaty członków Zarządu wygasają z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Zarządu.

Członkowie Zarządu Getin Holding powoływani są przez Radę Nadzorczą, która uprawniona jest również do czasowego zawieszania Zarządu lub poszczególnych jego członków w czynnościach.

Uchwały Rady Nadzorczej w przedmiocie powołania lub odwołania członków Zarządu zapadają większością głosów oddanych. W przypadku równej liczby głosów „za” i „przeciw” decydujący jest głos Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

Poszczególni członkowie Zarządu mogą być odwołani w każdym czasie. W przypadku odwołania członka Zarządu w czasie trwania kadencji i powołania w to miejsce innej osoby, kadencja osoby nowo powołanej kończy się wraz z kadencją całego Zarządu. To samo dotyczy przypadku rozszerzenia składu Zarządu w toku kadencji o nowo powołanych członków.

**b. Opis zasad zmiany statutu Spółki**

Zmiana Statutu Spółki dokonywana jest zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych i leży w wyłącznej kompetencji Walnego Zgromadzenia Spółki. Walne Zgromadzenie może upoważnić Radę Nadzorczą do ustalenia tekstu jednolitego Statutu lub wprowadzenia innych zmian o charakterze redakcyjnym określonych w uchwale zgromadzenia. Do kompetencji Rady Nadzorczej należy również opiniowanie proponowanych zmian Statutu Spółki.

W celu dokonania zmiany Statutu Spółki, w ogłoszeniu o zwołaniu Walnego Zgromadzenia powołać należy dotychczas obowiązujące postanowienia, jak również treść projektowanych zmian. Jeżeli jest to uzasadnione znacznym zakresem zamierzonych zmian, ogłoszenie może zawierać projekt nowego tekstu jednolitego Statutu wraz z wyliczeniem nowych lub zmienionych postanowień statutu.

Zmiana Statutu Spółki wymaga powzięcia uchwały większością 3/4 głosów i wpisania do Krajowego Rejestru Sądowego.

**c. Opis sposobu działania walnego zgromadzenia i jego zasadniczych uprawnień oraz praw akcjonariuszy i sposobu ich wykonywania**

Walne Zgromadzenie działa zgodnie z przepisami Kodeksu spółek handlowych, Statutem Spółki, Regulaminem Walnego Zgromadzenia, Regulaminem określającym szczegółowe zasady udziału w walnym zgromadzeniu Getin Holding S.A. przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej oraz uwzględniając przyjęte przez Organy Spółki zasady zawarte w dokumencie Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW.

Spółka zapewnia udział w Walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Szczegółowe zasady udziału w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej zawiera Regulamin określający szczegółowe zasady udziału w walnym zgromadzeniu Getin Holding S.A. przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej uchwalony przez Radę Nadzorczą Spółki. Spółka zapewnia transmisję obrad Walnego Zgromadzenia w czasie rzeczywistym.

Walne Zgromadzenie zwołuje Zarząd Spółki. Rada Nadzorcza może zwołać Zwyczajne Walne Zgromadzenie, jeżeli Zarząd nie zwoła go najpóźniej w ciągu sześciu miesięcy po upływie roku obrotowego lub w terminie przewidzianym przepisami prawa, oraz Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie, jeżeli zwołanie go uzna za wskazane.

Akcjonariusze reprezentujący co najmniej połowę kapitału zakładowego lub co najmniej połowę ogółu głosów w Spółce mogą zwołać Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie. Akcjonariusze wyznaczają przewodniczącego tego zgromadzenia. Akcjonariusz lub akcjonariusze reprezentujący co najmniej jedną dwudziestą kapitału zakładowego mogą na zasadach i w terminach określonych przepisami prawa:

- żądać zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia i umieszczenia określonych spraw w porządku jego obrad,
- żądać umieszczenia określonych spraw w porządku obrad najbliższego Walnego Zgromadzenia,
- zgłaszać Spółce projekty uchwał dotyczące spraw wprowadzonych do porządku obrad Walnego Zgromadzenia lub spraw, które mają zostać wprowadzone do porządku obrad.

Żądania i zgłoszenia, o których mowa powyżej należy złożyć Zarządowi na piśmie lub w postaci elektronicznej. Akcjonariusze zamierzający korzystać ze środków komunikacji elektronicznej zobowiązani są do złożenia swoich żądań lub zgłoszeń przy wykorzystaniu formularzy do tego przeznaczonych i dostępnych na stronie internetowej Spółki oraz przesłania ich na adres wskazany na stronie internetowej Spółki.

Walne Zgromadzenie odbywa się w siedzibie Spółki lub w miejscowości będącej siedzibą giełdy, na której dopuszczone są do obrotu publicznego akcje Spółki (wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej). Walne Zgromadzenie Spółka zwołuje poprzez ogłoszenie dokonywane na stronie internetowej Spółki oraz w sposób określony dla przekazywania informacji bieżących zgodnie z przepisami ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzenia instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych. Ogłoszenie dokonywane jest co najmniej na dwadzieścia sześć dni przed planowanym terminem Walnego Zgromadzenia.

Odwołanie Walnego Zgromadzenia, w którego porządku obrad na wniosek uprawnionych podmiotów umieszczono określone sprawy lub które zwołane zostało na taki wniosek możliwe jest tylko za zgodą wnioskodawców. W innych przypadkach Walne Zgromadzenie może być odwołane, jeżeli jego odbycie napotyka na nadzwyczajne przeszkody lub jest oczywiście bezprzedmiotowe. Odwołanie następuje w taki sam sposób, jak zwołanie, zapewniając przy tym jak najmniejsze ujemne skutki dla spółki i dla



akcjonariuszy, w każdym razie nie później niż na 13 dni przed pierwotnie planowanym terminem. Zmiana terminu odbycia Walnego Zgromadzenia następuje w tym samym trybie, co jego odwołanie, choćby proponowany porządek obrad nie ulegał zmianie, z tym zastrzeżeniem, że zmieniony termin Walnego Zgromadzenia powinien przypadać co najmniej 26 (dwadzieścia sześć) dni po ogłoszeniu dotyczącym zmiany terminu Zgromadzenia. Odwołanie Walnego Zgromadzenia i zmiana jego terminu winna być uzasadniona.

W Walnym Zgromadzeniu mogą uczestniczyć osoby będące akcjonariuszami Spółki na szesnaście dni przed datą Walnego Zgromadzenia (dzień rejestracji uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu), które wystąpiły do podmiotu prowadzącego rachunek papierów wartościowych o wystawienie imiennego zaświadczenia o prawie uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu. Treść zaświadczenia powinna być zgodna z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa. Na żądanie akcjonariusza w treści zaświadczenia powinna zostać wskazana część lub wszystkie akcje zarejestrowane na jego rachunku papierów wartościowych, z których akcjonariusz chce wykonywać prawo głosu na Walnym Zgromadzeniu.

Listę akcjonariuszy uprawnionych do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu Spółka sporządza na podstawie wykazu udostępnionego Spółce przez podmiot prowadzący depozyt papierów wartościowych. Lista akcjonariuszy podpisana przez Zarząd, zawierająca nazwiska i imiona albo firmy (nazwy) uprawnionych, ich miejsce zamieszkania (siedzibę), liczbę, rodzaj akcji oraz liczbę przysługujących im głosów jest wyłożona w lokalu Zarządu Spółki przez 3 dni powszednie przed odbyciem Walnego Zgromadzenia. Na żądanie akcjonariusza lista akcjonariuszy zostanie mu przesłana nieodpłatnie na adres do doręczeń elektronicznych albo pocztą elektroniczną na wskazany przez niego adres.

W Walnym Zgromadzeniu mogą uczestniczyć przedstawiciele mediów chyba, że przedmiot obrad jest tego rodzaju, że ich obecność mogłaby narazić Spółkę na szkodę. Wniosek o dopuszczenie przedstawicieli mediów jest poddawany pod głosowanie przez Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia niezwłocznie po podpisaniu listy obecności.

Akcjonariusz może uczestniczyć w Walnym Zgromadzeniu oraz wykonywać prawo głosu osobiście lub przez pełnomocnika (pełnomocników). Pełnomocnictwo do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu i wykonywania prawa głosu wymaga udzielenia na piśmie lub w postaci elektronicznej. Udzielenie pełnomocnictwa w postaci elektronicznej nie wymaga opatrzenia kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Akcjonariusz informuje Spółkę o udzieleniu pełnomocnictwa w formie elektronicznej przy pomocy formularza zamieszczonego w na stronie internetowej Spółki w części dotyczącej Walnego Zgromadzenia, lub w sposób określony w ogłoszeniu o Walnym Zgromadzeniu.

Wyżej wymienione zasady stosuje się odpowiednio do odwołania pełnomocnictwa.

Pełnomocnik wykonuje wszystkie uprawnienia akcjonariusza na Walnym Zgromadzeniu, chyba że co innego wynika z treści pełnomocnictwa. Pełnomocnik może udzielić dalszego pełnomocnictwa jeżeli wynika to z treści pełnomocnictwa. Pełnomocnik może reprezentować więcej niż jednego akcjonariusza i głosować odmiennie z akcji każdego akcjonariusza. Członkowie Zarządu i pracownicy Spółki mogą być pełnomocnikami na Walnym Zgromadzeniu na zasadach określonych przepisami prawa. Pełnomocnictwo może upoważniać do reprezentacji tylko na jednym Walnym Zgromadzeniu. Udzielenie dalszego pełnomocnictwa jest wyłączone.

Akcjonariusz posiadający akcje zapisane na rachunku zbiorczym, może ustanowić oddzielnych pełnomocników do wykonywania praw z akcji zapisanych na tym rachunku. Akcjonariusz posiadający akcje zapisane na więcej niż jednym rachunku papierów wartościowych może ustanowić oddzielnych pełnomocników do wykonywania praw z akcji zapisanych na każdym z rachunków.

Walne Zgromadzenie otwiera Przewodniczący lub Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej, a w przypadku ich nieobecności inny Członek Rady Nadzorczej. W przypadku nieobecności członków Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie otwiera Prezes Zarządu lub osoba wyznaczona przez Zarząd, a następnie bez nieuzasadnionej zwłoki zarządza wybór Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia, zwanego dalej Przewodniczącym.

Przewodniczącego wybiera się spośród osób uprawnionych do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu. Otwierający Walne Zgromadzenie decyduje o kolejności udzielania głosu w sprawie zgłaszania kandydatów. Osoby, których kandydatury zostały zgłoszone, są wpisywane na listę kandydatów na Przewodniczącego, jeśli wyrażą zgodę na kandydowanie. Listę kandydatów sporządza otwierający Walne Zgromadzenie, przy czym liczba zgłoszonych kandydatów nie może przekroczyć 3 osób. Każdy z akcjonariuszy może oddać głos tylko na jednego kandydata. Przewodniczącym Walnego Zgromadzenia zostaje osoba, na którą oddano największą liczbę głosów.

Przewodniczący kieruje obradami zgodnie z ustalonym porządkiem obrad. Przewodniczący zapewnia sprawny przebieg obrad i poszanowanie praw i interesów wszystkich akcjonariuszy. Przewodniczący powinien przeciwdziałać w szczególności nadużywaniu uprawnień przez uczestników zgromadzenia i zapewniać respektowanie praw akcjonariuszy mniejszościowych. Przewodniczący nie powinien bez ważnych powodów składać rezygnacji ze swej funkcji, nie może też bez uzasadnionych przyczyn opóźniać podpisania protokołu Walnego Zgromadzenia. Do zadań Przewodniczącego należy w szczególności:

- dbanie o sprawny i prawidłowy przebieg obrad,
- udzielanie głosu,
- wydawanie stosownych zarządzeń porządkowych,
- zarządzanie głosowaniem oraz czuwanie nad jego prawidłowym przebiegiem,
- ogłaszanie wyników głosowań,
- rozstrzyganie wątpliwości regulaminowych.

Przewodniczący zapewnia, by obrady przebiegały bez zbędnych przerw oraz opóźnień. Krótkie przerwy w obradach, nie stanowiące przyczyny odroczenia obrad, zarządzane przez Przewodniczącego w uzasadnionych przypadkach, nie mogą mieć na celu utrudniania akcjonariuszom wykonywania ich praw.

Głosowania nad sprawami porządkowymi mogą dotyczyć tylko kwestii związanych z prowadzeniem obrad Zgromadzenia. Nie poddaje się pod głosowanie w tym trybie uchwał, które mogą wpływać na wykonywanie przez akcjonariuszy ich praw.

Niezwłocznie po wyborze, Przewodniczący sprawdza czy akcjonariusze podpisali listę obecności i złożyli wymagane pełnomocnictwa lub dokumenty upoważniające do reprezentowania akcjonariuszy w obradach Walnego Zgromadzenia. Akcjonariusze, którzy wcześniej nie podpisali listy obecności, uzupełniają swoje podpisy. Przewodniczący podpisuje listę obecności, która następnie zostaje wyłożona do wglądu uczestników Walnego Zgromadzenia. W przypadku zmian uczestników Walnego Zgromadzenia lista obecności ulega sprostowaniu i uzupełnieniu. Po podpisaniu listy obecności, Przewodniczący w porozumieniu ze sporządzającym protokół notariuszem, stwierdza prawidłowość zwołania Walnego Zgromadzenia i jego zdolność do powzięcia uchwał, a następnie ogłasza to zebrany i przedstawia im porządek obrad.

Członkowie Rady Nadzorczej i Członkowie Zarządu uczestniczą w Walnym Zgromadzeniu, w granicach swoich kompetencji i w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia spraw omawianych przez Walne Zgromadzenie przy zachowaniu przepisów prawa. Powinni, udzielać uczestnikom Zgromadzenia wyjaśnień i informacji dotyczących Spółki.

W celu zapewnienia prawidłowego przebiegu głosowania Spółka podejmuje starania aby głosowanie i liczenie głosów na Walnym Zgromadzeniu odbywało się w formie elektronicznej. W przypadku braku takiej możliwości Przewodniczący, biorąc pod uwagę sprawny przebieg obrad, może zarządzić wybór Komisji: Skrutacyjno - Mandatowej oraz Komisji Uchwał i Wniosków bądź osoby odpowiedzialnej za przeprowadzenie głosowania oraz obliczenie jego wyników. Do zadań Komisji Skrutacyjno – Mandatowej lub osoby odpowiedzialnej, o której mowa powyżej, należy czuwanie nad prawidłowym przebiegiem głosowania, ustalanie wyników głosowania i podawanie ich Przewodniczącemu oraz wykonywanie innych czynności związanych z prowadzeniem głosowania. W razie stwierdzenia nieprawidłowości w przebiegu głosowania Komisja (osoba odpowiedzialna) ma obowiązek niezwłocznego powiadomienia o tym Przewodniczącego. Dokumenty zawierające wyniki każdego głosowania podpisują wszyscy członkowie Komisji Skrutacyjno - Mandatowej oraz Przewodniczący Walnego Zgromadzenia. Do zadań Komisji Uchwał i Wniosków należy formułowanie wniosków zgłaszanych przez akcjonariuszy.

Komisja Skrutacyjno – Mandatowa składa się z 3 do 5 członków, których liczbę każdorazowo ustala Przewodniczący Walnego Zgromadzenia. Komisja Uchwał i Wniosków składa się z 3 członków. Członków Komisji wybiera się spośród akcjonariuszy uprawnionych do uczestnictwa w Walnym Zgromadzeniu. Jeżeli liczba kandydatów na członków Komisji jest równa liczbie członków, Przewodniczący może zarządzić wybór Komisji poprzez głosowanie na wszystkich kandydatów jednocześnie. W przypadku, gdy liczba kandydatów na członków komisji przewyższa liczbę członków, wyboru członków Komisji dokonuje się głosując kolejno na każdego ze zgłoszonych kandydatów. W skład Komisji wchodzi osoby, na które oddano największą liczbę głosów. W razie uzyskania tej samej liczby głosów przez więcej niż jednego kandydata będących na ostatnim miejscu mandatowym, Przewodniczący wybiera członka komisji poprzez losowanie. Komisje wybierają ze swego grona przewodniczącego i sekretarza.

Każdą sprawę umieszczoną w porządku obrad omawia Przewodniczący lub wskazana przez niego osoba. Po przedstawieniu każdej sprawy zamieszczonej w porządku obrad, Przewodniczący otwiera dyskusję, udzielając głosu w kolejności zgłaszania się. Przewodniczący może udzielić głosu poza kolejnością Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej. Głos można zabierać jedynie w sprawach objętych porządkiem obrad i aktualnie rozpatrywanych. Przewodniczący może ograniczyć czas wystąpień do 5 minut dla każdego uczestnika Walnego Zgromadzenia, któremu udzieli głosu. W dyskusji nad każdym punktem programu uczestnik może zabrać głos dwa razy. Powtórne wystąpienie nie może trwać dłużej niż 2 minuty. Zarządowi Spółki i Radzie Nadzorczej przysługuje prawo do udzielenia odpowiedzi na wnioski zgłoszone w trakcie dyskusji. Czas trwania odpowiedzi nie powinien przekroczyć 5 minut jednak w uzasadnionych przypadkach może zostać przedłużony przez Przewodniczącego. Przewodniczący sprawuje pieczę nad tokiem dyskusji. W przypadku, gdy mówca przekracza dozwolony czas wystąpienia lub odbiega od tematu dyskusji Przewodniczący może mu odebrać głos.

Uchwała o zaniechaniu rozpatrywania sprawy umieszczonej w porządku obrad oraz o zdjęciu jej z porządku obrad może zapaść jedynie w przypadku, gdy przemawiają za tym istotne i rzeczowe powody. Wniosek w sprawie zaniechania rozpatrywania sprawy powinien zostać przez zgłaszającego szczegółowo umotywowany. Nie jest dopuszczalne zaniechanie rozpatrywania sprawy lub podjęcie uchwały o zdjęciu z porządku obrad sprawy umieszczonej w porządku obrad przez akcjonariuszy.

Uchwała będąca przedmiotem głosowania powinna zostać tak sformułowana, aby każdy uprawniony, który nie zgadza się z meritem rozstrzygnięcia stanowiącym przedmiot uchwały miał możliwość jej zaskarżenia.

Przewodniczący udziela głosu poza porządkiem obrad lub w związku z dyskusją jedynie dla zgłoszenia wniosku formalnego. Wnioski formalne mogą dotyczyć wyłącznie spraw będących przedmiotem porządku obrad i przebiegu posiedzenia. Nie poddaje się pod głosowanie w tym trybie Uchwał, które mogą wpływać na wykonywanie przez akcjonariusza jego praw. Do wniosków formalnych zalicza się w szczególności wnioski o:

- przerwianie, odroczenie lub zamknięcie posiedzenia,
- zamknięcie dyskusji,
- przejście do porządku obrad,
- głosowanie bez dyskusji,
- zmianę w sposobie przeprowadzenia głosowania,
- ograniczenie czasu przemówień,
- sprawdzenie liczby obecnych na zgromadzeniu głosów.

Walne Zgromadzenie rozstrzyga o wniosku formalnym przez głosowanie zwykłą większością głosów oddanych, po wysłuchaniu wnioskodawcy i przeciwnika wniosku. Przez zwykłą większość głosów rozumie się większość głosów „za” lub „przeciw” bez uwzględnienia głosów „wstrzymujących się”. Przewodniczący przed poddaniem wniosku pod głosowanie precyzuje i ogłasza zebranim proponowaną treść wniosku. W pierwszej kolejności Przewodniczący poddaje pod głosowanie wniosek najdalej idący, który może wykluczyć potrzebę głosowania nad pozostałymi wnioskami. Odrzucony w głosowaniu wniosek formalny nie może być zgłoszony ponownie w toku dyskusji nad tą samą sprawą. Walne Zgromadzenie dokonuje wyboru Członków Rady Nadzorczej spośród osób posiadających należyte wykształcenie, doświadczenie zawodowe oraz doświadczenie życiowe, reprezentujących wysoki poziom moralny, a także posiadających niezbędną ilość czasu pozwalającą mu w sposób właściwy wykonywać funkcje w Radzie Nadzorczej. Na wniosek akcjonariusza lub akcjonariuszy reprezentujących co najmniej jedną piątą kapitału zakładowego, wybór Rady Nadzorczej powinien być dokonany przez najbliższe Walne Zgromadzenie w drodze głosowania oddzielnymi grupami, nawet gdy Statut przewiduje inny sposób powołania Rady Nadzorczej. Wniosek, o którym mowa powyżej powinien być zgłoszony Zarządowi w takim terminie, aby wyboru grupami można było dokonać na najbliższym Walnym Zgromadzeniu. Wniosek zgłoszony po tym terminie może być rozpatrywany dopiero na kolejnym Walnym Zgromadzeniu. Jeżeli w skład Rady Nadzorczej wchodzi osoba, powołana przez podmiot określony w odrębnej ustawie, wyborowi podlegają jedynie pozostali Członkowie Rady Nadzorczej. Osoby reprezentujące na Walnym Zgromadzeniu tę część akcji, która przypada z podziału ogólnej liczby reprezentowanych akcji przez liczbę członków rady, mogą utworzyć oddzielną grupę celem wyboru jednego członka Rady, nie biorą jednak udziału w wyborze pozostałych członków. Mandaty w Radzie Nadzorczej nieobsadzone przez odpowiednią grupę akcjonariuszy, obsadza się w drodze głosowania, w którym uczestniczą wszyscy akcjonariusze, których głosy nie zostały oddane przy wyborze członków Rady Nadzorczej, wybieranych w drodze głosowania oddzielnymi grupami. Jeżeli na Walnym Zgromadzeniu, nie dojdzie do utworzenia co najmniej jednej grupy zdolnej do wyboru Członka Rady Nadzorczej, nie dokonuje się wyborów, chyba że w porządku obrad Walnego Zgromadzenia był przewidziany nie tylko wybór grupami, ale również zmiany w składzie Rady Nadzorczej. Z chwilą dokonania wyboru co najmniej jednego Członka Rady Nadzorczej w drodze głosowania grupami, wygasają przedterminowo mandaty wszystkich dotychczasowych członków Rady Nadzorczej, z wyjątkiem mandatu osoby powołanej przez podmiot określony w odrębnej ustawie. Głosowanie na Walnym Zgromadzeniu jest co do zasady jawne. Tajne głosowanie zarządza się przy wyborach oraz nad wnioskami o odwołanie członków organów Spółki lub likwidatorów, o pociągnięcie ich do odpowiedzialności, jak również w sprawach osobowych. Poza tym należy zarządzić tajne

głosowanie na żądanie choćby jednego z akcjonariuszy obecnych lub reprezentowanych na Walnym Zgromadzeniu.

W przypadku, gdy głosowanie jest tajne Przewodniczący, bądź Komisja Skrutacyjno-Mandatowa rozdają akcjonariuszom karty do głosowania, na których znajduje się pieczęć firmowa Spółki, data Walnego Zgromadzenia, liczba przysługujących mu akcji oraz głosów na Walnym Zgromadzeniu. Powyższe nie dotyczy sytuacji gdy głosowanie i liczenie głosów odbywa się za pomocą urządzeń elektronicznych.

Uchwały zapadają bezwzględną większością głosów, jeżeli postanowienia Statutu lub Kodeksu spółek handlowych nie stanowią inaczej. Akcjonariusz może głosować odmiennie z każdej z posiadanych akcji. Akcjonariusz może głosować jako pełnomocnik przy podjęciu uchwały dotyczącej jego osoby wyłącznie na zasadach określonych przepisami prawa. Uchwała jest powzięta, jeżeli liczba głosów oddanych „za” uchwałą jest większa od sumy głosów „przeciw” i głosów „wstrzymujących się”. Obliczenia głosów dokonuje Przewodniczący, Komisja Skrutacyjno-Mandatowa lub wybrana osoba. W przypadku, gdy liczenie głosów odbywa się przy pomocy Komisji Skrutacyjno-Mandatowej sporządza ona protokół głosowania, który przekazuje Przewodniczącemu. Przewodniczący po dokonaniu obliczenia głosów ogłasza wyniki głosowania. Głosowanie i liczenie głosów na Walnym Zgromadzeniu może odbywać się za pomocą elektronicznego urządzenia do liczenia głosów. Decyzję w tym zakresie podejmuje Przewodniczący. Urządzenia do głosowania i elektronicznego liczenia głosów powinny zapewniać oddawanie głosów w liczbie odpowiadającej liczbie posiadanych akcji, jak również eliminować - w przypadku głosowania tajnego - możliwości identyfikacji sposobu oddawania głosów przez poszczególnych akcjonariuszy. Po dokonaniu obliczenia głosów Przewodniczący podaje wyniki głosowania.

Osoba głosująca przeciwko podjęciu Uchwały uprawniona jest do żądania zaprotokołowania sprzeciwu oraz jego krótkiego uzasadnienia. Na żądanie uczestnika Walnego Zgromadzenia przyjmuje się do protokołu jego pisemne oświadczenie.

Uchwały Walnego Zgromadzenia są protokołowane przez notariusza. Wypis protokołu i dokumentacja Walnego Zgromadzenia przechowywane są w Spółce i udostępniane akcjonariuszom Spółki zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

#### **d. Informacja dotycząca polityki różnorodności**

Spółka nie opracowała polityki różnorodności, jednakże dąży do zapewnienia, aby władze Spółki oraz jej kluczowi menedżerowie byli zróżnicowani pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego. Ponadto Zarząd Spółki tworzy miejsce pracy, w którym wszyscy pracownicy są równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Spółka upatruje w zapewnieniu różnorodności jej władz, kluczowych menedżerów i pozostałych pracowników przewagę konkurencyjną między innymi dzięki efektywnemu wykorzystaniu zróżnicowanego potencjału pracowników.

#### **e. Skład osobowy i zasady działania organów zarządzających i nadzorczych spółki oraz ich komitetów**

W okresie od 01 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. włącznie skład Zarządu Getin Holding S.A. był następujący:

- Piotr Miałkowski – Prezes Zarządu.

Dnia 29 listopada 2024 r. Rada Nadzorcza powołała obecnego Prezesa Zarządu - Pana Piotra Miałkowskiego do Zarządu na nową kadencję rozpoczynającą się dnia 1 stycznia 2025 r. i powierzyła mu pełnienie funkcji Prezesa Zarządu.

Bieżącą działalnością Spółki oraz pracami Zarządu kieruje Prezes Zarządu. Koordynuje on także zadania powierzone poszczególnym Członkom Zarządu oraz przewodniczy posiedzeniom Zarządu Spółki. Prezesa Zarządu podczas jego nieobecności zastępuje Członek Zarządu przez niego wyznaczony.

Każdy z Członków Zarządu jest uprawniony i zobowiązany do prowadzenia spraw Spółki. Zarząd może dokonać podziału kompetencji, pomiędzy poszczególnych Członków, związanego z obszarami zarządzania i nadzoru, za które dany Członek Zarządu będzie odpowiedzialny.

Członkowie Zarządu nadzorują działalność podległych im jednostek i komórek organizacyjnych Spółki w zakresie powierzonym przez właściwe organy Spółki w oparciu o obowiązujące w Spółce procedury wewnętrzne. Prezes Zarządu może także wyznaczyć jednego lub kilku Członków Zarządu do zajęcia się daną sprawą lub kategorią spraw. Każdy z Członków Zarządu jest uprawniony i zobowiązany do przyjmowania oświadczeń woli oraz pism kierowanych do Spółki zarówno w lokalu Spółki jak i poza nim.

Członek Zarządu, na którego ręce wpłynęło oświadczenie woli lub pismo kierowane do Spółki, jest zobowiązany niezwłocznie nadać bieg sprawie według procedur obowiązujących w Spółce.

Posiedzenia Zarządu zwołuje Prezes Zarządu lub wyznaczony przez niego Członek Zarządu, nie rzadziej niż dwa razy w miesiącu. Zawiadomienie o zwoływanym posiedzeniu, wraz ze wskazaniem porządku obrad, miejsca oraz godziny jego odbycia, winno nastąpić co najmniej na 24 godziny przed terminem posiedzenia, w dowolny sposób gwarantujący uzyskanie zawiadomienia przez adresata oraz potwierdzenia przez niego otrzymania zawiadomienia (listem poleconym, pocztą kurierską, faksem, pocztą elektroniczną, telefonicznie itp.). W przypadku kiedy termin posiedzenia Zarządu został z góry ustalony na wcześniejszym posiedzeniu, obowiązku zawiadomienia nie stosuje się.

Każdy z Członków Zarządu może złożyć wniosek do Prezesa Zarządu w przedmiocie zwołania posiedzenia w sprawach wymagających niezwłocznej decyzji Zarządu lub dla poinformowania o ważnych sprawach Spółki. Sprawy nieobjęte porządkiem obrad mogą być przedmiotem obrad Zarządu pod warunkiem, że na posiedzeniu obecni są wszyscy Członkowie Zarządu i wszyscy wyrażą na to zgodę.

Uchwały Zarządu mogą być powzięte, jeżeli wszyscy Członkowie Zarządu zostali prawidłowo zawiadomieni o zwołanym posiedzeniu. Głosowanie jest jawne. Głosowanie tajne zarządza się na wniosek Członka Zarządu. Uchwały Zarządu zapadają bezwzględną większością głosów, a każdy Członek Zarządu dysponuje tylko jednym głosem. W przypadku równości głosów oddanych w głosowaniu decyduje głos Prezesa Zarządu. Uchwały i posiedzenia Zarządu są protokołowane. Protokół i uchwała powinny zostać podpisane przez wszystkich obecnych na posiedzeniu Członków Zarządu, a w przypadku uchwał podjętych poza posiedzeniem przez Członków Zarządu biorących udział w głosowaniu. Członkowie Zarządu mogą brać udział w podejmowaniu Uchwał oddając swój głos na piśmie za pośrednictwem innego Członka Zarządu. Oddanie głosu na piśmie za pośrednictwem innego Członka Zarządu nie może dotyczyć spraw wprowadzonych do porządku obrad na posiedzeniu Zarządu oraz spraw osobowych. Dopuszczalne jest podejmowanie przez Zarząd uchwał w trybie obiegowym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (np. telefon, telefaks,

poczta elektroniczna, wideokonferencja). Uchwała jest ważna, gdy wszyscy Członkowie Zarządu zostali prawidłowo powiadomieni o treści projektu uchwały. Przy podejmowaniu uchwał w trybie obiegowym Członkowie Zarządu oddają swoje głosy poprzez złożenie, w odpowiednim miejscu podpisów na jednym egzemplarzu proponowanej uchwały (egzemplarz obiegowy), bądź każdy z członków Zarządu składa podpis na przygotowanym dla niego odrębnym egzemplarzu proponowanej Uchwały (kurenda). Dopuszcza się również podejmowanie uchwał w trybie mieszanym (obiegowo – kurendowym).

W przypadku podejmowania uchwał przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, Członkowie Zarządu oddają swoje głosy odpowiednio w formie słownej lub w formie tekstowej.

Prezes Zarządu przedstawia do wiadomości Członkom Zarządu, na najbliższym posiedzeniu Zarządu, wykaz Uchwał podjętych przez Zarząd w trybie obiegowym bądź przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Każdy Członek Zarządu, który głosował przeciw Uchwale jest uprawniony do złożenia na piśmie zdania odrębnego o oraz jego umotywowania, o ile takie motywy zostaną podane. Zdanie odrębne zaznacza się w protokole z posiedzenia Zarządu, a jeśli zostało umotywowane, w protokole zamieszcza się także motywy. Pozostali Członkowie Zarządu nie mogą sprzeciwić się przedstawieniu w protokole zdania odrębnego Członka Zarządu sprzeciwiającego się podjętej Uchwale lub jego motywów.

O podjętych uchwałach Zarządu i ich przedmiocie, Zarząd, bez wezwania, informuje Radę Nadzorczą na każdym posiedzeniu Rady Nadzorczej. Zarząd informuje Radę Nadzorczą bez wezwania o:

- a) sytuacji Spółki w tym w zakresie jej majątku, a także istotnych okolicznościach z zakresu prowadzenia spraw Spółki, w szczególności w obszarze operacyjnym, inwestycyjnym i kadrowym;
- b) postępach w realizacji wyznaczonych kierunków rozwoju działalności Spółki, przy czym powinien wskazać na odstępstwa od wcześniej wyznaczonych kierunków, podając zarazem uzasadnienie odstępstw;
- c) transakcjach oraz innych zdarzeniach lub okolicznościach, które istotnie wpływają lub mogą wpływać na sytuację majątkową Spółki, w tym na jej rentowność lub płynność;
- d) zmianach uprzednio udzielonych Radzie Nadzorczej informacji, jeżeli zmiany te istotnie wpływają lub mogą wpływać na sytuację Spółki.

Zarząd na żądanie Rady Nadzorczej niezwłocznie, nie później niż w terminie dwóch tygodni od dnia zgłoszenia żądania, sporządza lub przekazuje wszelkie informacje, dokumenty, sprawozdania lub wyjaśnienia dotyczące Spółki, w szczególności jej działalności lub majątku (przedmiotem żądania mogą być również posiadane przez Zarząd informacje, sprawozdania lub wyjaśnienia dotyczące spółek zależnych oraz spółek powiązanych). Zarząd nie może ograniczać Członkom Rady Nadzorczej dostępu do żądanych przez nich informacji, dokumentów, sprawozdań lub wyjaśnień. W razie podjęcia przez Radę Nadzorczą uchwały w sprawie zbadania na koszt Spółki określonej sprawy dotyczącej działalności Spółki lub jej majątku przez wybranego doradcę, Zarząd zapewnia doradcy Rady Nadzorczej dostęp do dokumentów i udziela mu żądanych informacji.

Rada Nadzorcza działa zgodnie ze Statutem Spółki, Regulaminem Rady Nadzorczej, uchwałami Walnego Zgromadzenia, przepisami Kodeksu spółek handlowych oraz uwzględniając zasady Dobrych Praktyk przyjęte przez organy Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A., w zakresie przyjętym przez organy Spółki.

W okresie od 01 stycznia 2024 r. do 4 kwietnia 2024 r. włącznie skład Rady Nadzorczej Getin Holding S.A. był następujący:

- Leszek Czarnecki – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Remigiusz Baliński – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,

- Bogdan Frąckiewicz – Członek Rady Nadzorczej,
- Adam Maciejewski – Członek Rady Nadzorczej,
- Jerzy Pruski – Członek Rady Nadzorczej,
- Stanisław Wlazło – Członek Rady Nadzorczej.

W związku ze zwołaniem Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki w celu powołania Członków Rady Nadzorczej na nową kadencję, w dniu 5 grudnia 2023 r. Emitent otrzymał oświadczenie Pana Adama Maciejewskiego – Członka Rady Nadzorczej o rezygnacji z ubiegania się o wybór w następnej kadencji Rady Nadzorczej. W związku z czym mandat Pana Adama Maciejewskiego wygaś z dniem odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za 2023 r.

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Getin Holding S.A. w dniu 12 grudnia 2023 r. powołało Członków Rady Nadzorczej na nową, wspólną kadencję, od dnia następującego po dniu odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za 2023 r.

Tym samym w okresie od 5 kwietnia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. skład Rady Nadzorczej Getin Holding S.A. był następujący:

- Leszek Czarnecki – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Remigiusz Baliński – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- Bogdan Frąckiewicz – Członek Rady Nadzorczej,
- Jerzy Pruski – Członek Rady Nadzorczej,
- Stanisław Wlazło – Członek Rady Nadzorczej.

Na dzień przekazania Oświadczenia powyższy skład Rady Nadzorczej Getin Holding S.A. nie uległ zmianie.

Rada Nadzorcza składa się z pięciu do siedmiu osób, w tym Przewodniczącego oraz Wiceprzewodniczącego. Poszczególnych Członków Rady powołuje Walne Zgromadzenie na okres dwuletniej kadencji. Kadencja Członków Rady Nadzorczej jest wspólna. Rada Nadzorcza wybiera ze swojego grona Przewodniczącego i Wiceprzewodniczącego Rady.

Do Rady Nadzorczej mogą być powoływane osoby spośród akcjonariuszy oraz osoby spoza ich grona. Członkiem Rady Nadzorczej nie może być członek Zarządu, prokurent, likwidator, kierownik oddziału lub zakładu, zatrudniony w Spółce główny księgowy, radca prawny lub adwokat, inne osoby, które podlegają bezpośrednio Członkowi Zarządu lub likwidatorowi oraz Członek Zarządu i likwidator spółki zależnej. Członek Rady Nadzorczej nie powinien rezygnować z pełnienia funkcji w trakcie kadencji wówczas, gdy mogłoby to uniemożliwić działanie Rady Nadzorczej, a w szczególności, jeśli mogłoby to uniemożliwić terminowe podjęcie istotnej Uchwały. Członek Rady Nadzorczej przekazuje Zarządowi informację o pełnionych funkcjach, a także o osobistych, faktycznych i organizacyjnych powiązaniach Członka Rady Nadzorczej z akcjonariuszami a zwłaszcza z akcjonariuszem większościowym, a także o zmianach w tym zakresie celem ich publicznego udostępnienia. Członek Rady Nadzorczej przekazuje Zarządowi informacje o zbyciu lub nabyciu akcji Spółki lub też spółki wobec niej dominującej lub zależnej oraz o transakcjach z takimi spółkami, o ile są one istotne dla jego sytuacji materialnej lub jeżeli obowiązek opublikowania informacji o zawartych transakcjach wynika z właściwych przepisów w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych w taki sposób, by umożliwić Zarządowi przekazanie tej informacji w sposób publiczny i zgodny z przepisami prawa.

Posiedzenia Rady odbywają się w siedzibie Spółki lub w innym miejscu na terenie Rzeczypospolitej Polskiej wskazanym w zaproszeniu. Posiedzenia Rady Nadzorczej, z wyjątkiem spraw dotyczących



bezpośrednio Zarządu lub jego Członków w szczególności: odwołania, odpowiedzialności oraz ustalania wynagrodzenia powinny być dostępne i jawne dla Członków Zarządu. Rada Nadzorcza może zapraszać na posiedzenia pracowników Spółki lub inne osoby spoza Spółki, jeżeli ich obecność uzasadniona jest przedmiotem omawianych spraw. Decyzję o zaproszeniu osób trzecich podejmuje osoba zwołująca posiedzenie lub przewodnicząca posiedzeniu. Jeśli sprawozdanie finansowe Spółki podlega badaniu ustawowemu, Rada Nadzorcza zawiadamia kluczowego biegłego rewidenta, który przeprowadzał badanie sprawozdania finansowego spółki, o terminie posiedzenia, którego przedmiotem będzie:

- a) ocena sprawozdań, o których mowa w art. 395 § 2 pkt 1 ksh, w zakresie ich zgodności z księgami, dokumentami i ze stanem faktycznym;
- b) ocena wniosków zarządu dotyczących podziału zysku albo pokrycia straty.

Rada Nadzorcza podejmuje uchwały, jeżeli na posiedzeniu jest obecna większość jej Członków w tym Przewodniczący lub Wiceprzewodniczący Rady, a wszyscy jej Członkowie zostali zaproszeni na posiedzenie. Zaproszenie uważa się za skuteczne, jeżeli zostało dokonane w formie pisemnej, faxem na podany przez Członka Rady Nadzorczej numer faxu lub za pośrednictwem poczty elektronicznej. Zaproszenie powinno zawierać datę, godzinę i miejsce posiedzenia oraz proponowany porządek obrad, a także sposób wykorzystania środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość podczas posiedzenia. Członek Rady Nadzorczej, który nie może uczestniczyć w posiedzeniu, niezwłocznie informuje o tym fakcie Przewodniczącego Rady Nadzorczej. W posiedzeniu Rady Nadzorczej można uczestniczyć również przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, chyba że Statut Spółki stanowi inaczej. Rada Nadzorcza określa w formie regulaminu szczegółowe zasady udziału w posiedzeniach Rady Nadzorczej przy wykorzystywaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą brać udział w podejmowaniu uchwał oddając swój głos na piśmie za pośrednictwem innego Członka Rady Nadzorczej. Oddanie głosu na piśmie nie może dotyczyć spraw wprowadzonych do porządku obrad na posiedzeniu Rady Nadzorczej.

Dopuszczalne jest podejmowanie uchwał przez Radę Nadzorczą w trybie pisemnym (tryb obiegowy) lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (np. telefon, telefaks, poczta elektroniczna, wideokonferencja). Uchwała jest ważna, gdy wszyscy Członkowie Rady zostali powiadomieni o treści projektu uchwały oraz co najmniej połowa Członków Rady wzięła udział w podejmowaniu uchwały.

Porządek posiedzenia Rady Nadzorczej jest ustalany na 7 dni przez planowaną datą posiedzenia i akceptowany przez Przewodniczącego. Zaproszenie wraz z terminem oraz przewidywanym porządkiem obrad powinno zostać doręczone Członkom Rady przynajmniej na 3 dni robocze przed terminem posiedzenia. Do zaproszenia powinny być dołączone materiały informacyjne w sprawach będących przedmiotem porządku obrad. Termin, o którym mowa powyżej, może ulec skróceniu, jeżeli zachodzą nadzwyczajne okoliczności uzasadniające skrócenie tego terminu. Porządek obrad Rady Nadzorczej nie powinien być zmieniany lub uzupełniany w trakcie posiedzenia, którego dotyczy, chyba że na posiedzeniu obecni są wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej i wyrażają oni zgodę na zmianę lub uzupełnienie porządku obrad, bądź gdy podjęcie określonych działań przez Radę Nadzorczą jest konieczne dla uchronienia Spółki przed szkodą, a także w przypadku Uchwały, której przedmiotem jest ocena czy istnieje konflikt interesów między Członkiem Rady Nadzorczej i Spółką.

Uchwały Rady Nadzorczej zapadają większością głosów oddanych chyba, że bezwzględnie obowiązujące przepisy Kodeksu Spółek Handlowych wymagają zachowania surowszych zasad głosowania. W przypadku równości głosów rozstrzyga głos Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

Głosowanie na posiedzeniach Rady Nadzorczej jest jawne. Głosowanie jest tajne w przypadkach, w których Statut Spółki tak stanowi. Głosowanie tajne może również zarządzić Przewodniczący z własnej inicjatywy lub na wniosek chociażby jednego z Członków Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza zwoływana jest przez Przewodniczącego Rady, a w przypadku jego nieobecności przez Wiceprzewodniczącego Rady. Rada Nadzorcza zwoływana jest w miarę potrzeb, co najmniej raz na kwartał. Zwołania Rady Nadzorczej mogą żądać również Zarząd lub Członek Rady Nadzorczej, podając proponowany porządek obrad. Przewodniczący, a w przypadku jego nieobecności Wiceprzewodniczący, zwołuje posiedzenie w terminie dwóch tygodni od dnia otrzymania wniosku. Jeżeli Przewodniczący lub Wiceprzewodniczący nie zwoła posiedzenia, wnioskodawca może je zwołać samodzielnie, podając datę, miejsce i proponowany porządek obrad.

Uchwały Rady Nadzorczej oraz posiedzenia Rady są protokołowane przez protokolanta spoza grona Rady lub przez osobę wyznaczoną przez Przewodniczącego spośród Członków Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza wykonuje swoje obowiązki kolegialnie, może jednak delegować swoich Członków do samodzielnego pełnienia określonych czynności nadzorczych. Rada Nadzorcza reprezentowana jest przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej, a w przypadku jego nieobecności przez Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej. Pracami Rady Nadzorczej kieruje Przewodniczący, a w razie jego nieobecności Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej. Członek Rady Nadzorczej delegowany przez Radę Nadzorczą lub grupę do stałego pełnienia nadzoru powinien składać Radzie Nadzorczej szczegółowe, pisemne sprawozdania z pełnionej funkcji.

Członkom Rady Nadzorczej przysługuje stosowne wynagrodzenie. Wysokość i zasady wypłaty wynagrodzenia ustala Walne Zgromadzenie. Informacja o łącznej wysokości wynagrodzenia wszystkich Członków Rady Nadzorczej, a także o wysokości wynagrodzenia każdego z Członków indywidualnie, jest ujawniana w raporcie rocznym Spółki.

Rada Nadzorcza ustalając wynagrodzenie Członków Zarządu uwzględnia jego charakter motywacyjny oraz zapewnienie efektywnego i płynnego zarządzania Spółką. Wynagrodzenie pozostaje adekwatne do wielkości oraz wyników ekonomicznych Spółki, a także powinno wiązać się z zakresem odpowiedzialności wynikającej z pełnionej funkcji oraz uwzględniać poziom wynagrodzenia Członków Zarządu w podobnych spółkach na porównywalnym rynku. Rada Nadzorcza dokłada staranności aby wynagrodzenie Członków Zarządu było ustalane zgodnie z obowiązującą w Spółce Polityką Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Getin Holding SA.

Rada Nadzorcza corocznie sporządza sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego członka Zarządu i Rady Nadzorczej zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Rada Nadzorcza rozpatruje i opiniuje przedstawiane przez Zarząd propozycje zmian do przyjętej w Spółce Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Getin Holding S.A. lub propozycję utrzymania dotychczasowej treści Polityki w mocy.

W wypadku zaistnienia konfliktu interesów stosuje się Politykę zarządzania konfliktem interesów w Getin Holding SA.

### **Komitety**

a) Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia przy Radzie Nadzorczej Getin Holding S.A.

W Spółce od 2015 r. działa Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia pełniący funkcje konsultacyjno-doradcze na potrzeby Rady Nadzorczej Emitenta. Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia został powołany uchwałą Rady Nadzorczej Emitenta nr 1/2015 z dnia 15 stycznia 2015 r.

Komitet działa i wykonuje swoje zadania w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz zgodnie z regulacjami przyjętymi w Spółce, w tym wynikającymi z przyjętego przez Radę Nadzorczą Spółki Regulaminu Komitetu do spraw Wynagrodzeń i Zatrudnienia Getin Holding S.A.

W okresie od 01 stycznia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. włącznie Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia działał w składzie:

- Pan Stanisław Wlazło – Przewodniczący Komitetu,
- Pan Bogdan Frąckiewicz – Członek Komitetu.
- Pan Jerzy Pruski – Członek Komitetu.

Na dzień 31 grudnia 2024 r. i na dzień przekazania Oświadczenia powyższy skład Komitetu nie uległ zmianie.

b) Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej Getin Holding S.A.

Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej Getin Holding S.A. został powołany zgodnie ze Statutem Spółki jako stały organ doradczy i opiniotwórczy Rady Nadzorczej Spółki w dniu 19 października 2017 r. na mocy uchwały Rady Nadzorczej Getin Holding, zgodnie z wymogami ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

W okresie od 01 stycznia 2024 r. do 4 kwietnia 2024 r. włącznie Komitet Audytu działał w składzie:

- Pan Stanisław Wlazło – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Pan Bogdan Frąckiewicz – Członek Komitetu Audytu,
- Pan Adam Maciejewski – Członek Komitetu Audytu,
- Pan Jerzy Pruski – Członek Komitetu Audytu.

W okresie od 5 kwietnia 2024 r. do 31 grudnia 2024 r. włącznie Komitet Audytu działał w składzie:

- Pan Stanisław Wlazło – Przewodniczący Komitetu Audytu,
- Pan Bogdan Frąckiewicz – Członek Komitetu Audytu,
- Pan Jerzy Pruski – Członek Komitetu Audytu.

Na dzień 31 grudnia 2024 r. i na dzień przekazania Oświadczenia powyższy skład Komitetu nie uległ zmianie.

Pan Stanisław Wlazło, Pan Bogdan Frąckiewicz (oraz w okresie sprawowania funkcji - Pan Adam Maciejewski) spełniają kryteria niezależności stawiane członkom komitetów audytu jednostek zainteresowania publicznego przewidziane w art. 129 ust. 3 ustawy z dnia 11 maja 2017 r. o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, a także kryteria niezależności w rozumieniu Dobrych Praktyk Spółek notowanych na GPW 2021.

Wszyscy Członkowie Komitetu Audytu posiadają duże i szerokie doświadczenie zawodowe oraz wszechstronne wykształcenie, legitymują się zatem kompetencjami w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych oraz wiedzą i umiejętnościami z zakresu branży, w jakiej działa Spółka. Informacje dotyczące posiadanych kwalifikacji i doświadczenia są dostępne na <https://www.getin.pl/rada-nadzorcza>.

Komitet Audytu działa i wykonuje swoje zadania w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy prawa, a w szczególności ustawę o biegłych rewidentach oraz zgodnie z regulacjami przyjętymi w Spółce, w tym z Regulaminem Komitetu Audytu w Getin Holding S.A. zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą Spółki.

W roku obrotowym 2024 Komitet Audytu odbywał posiedzenia oraz podejmował uchwały zarówno na posiedzeniach jak i za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość poza posiedzeniem. W 2024 roku Komitet Audytu odbył 9 protokołowanych posiedzeń i podjął 17 uchwał, w tym 3 uchwałę poza posiedzeniem. Komitet Audytu działał w sposób efektywny, z poszanowaniem obowiązujących go przepisów prawa, pozostając w stałych relacjach z Zarządem oraz Radą Nadzorczą Spółki oraz firmą audytorską w zakresie określonym przepisami prawa.

W 2024 roku na rzecz Spółki nie były świadczone przez firmę audytorską badającą jej sprawozdanie finansowe dozwolone usługi niebędące badaniem.

W Spółce są przestrzegane obowiązujące przepisy związane z rotacją firmy audytorskiej i kluczowego biegłego rewidenta oraz obowiązkowymi okresami karencji. Firma audytorska Grant Thornton Polska P.S.A. została wybrana w dniu 26 czerwca 2024 r. uchwałą Rady Nadzorczej Getin Holding S.A. nr 30/2024 jako podmiot dokonujący badania i przeglądu sprawozdań finansowych jednostkowych i skonsolidowanych za lata obrotowe 2024 - 2025.

W Spółce obowiązuje Polityka dotycząca wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania sprawozdań finansowych oraz świadczenia dozwolonych usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych w Getin Holding S.A. i Procedura wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzania badania sprawozdań finansowych oraz świadczenia dozwolonych usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych w Getin Holding S.A.

Nadrzędnym celem Polityki wyboru firmy audytorskiej oraz świadczenia dozwolonych usług ustanowiono wzmocnienie roli Komitetu Audytu w procesie wyboru firmy audytorskiej, co sprzyja bardziej świadomemu podejmowaniu decyzji przez Radę Nadzorczą i Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Spółki, a jej głównymi założeniami są:

- sposób wyboru firmy audytorskiej w drodze konkursu ofert (postępowanie przetargowe) z możliwością dodatkowych negocjacji;
- wybór firmy audytorskiej dokonywany jest przez Radę Nadzorczą Spółki na bazie rekomendacji Komitetu Audytu;
- o dokonaniu wyboru decydują posiadane doświadczenie zespołu wykonującego badanie w badaniu sprawozdań finansowych instytucji finansowych i spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. oraz doświadczenie w obszarach: zarządzania ryzykiem (finansowym i kredytowym), wymogów ostrożnościowych obowiązujących instytucje finansowe, kontroli wewnętrznej, Corporate Governance oraz społecznej odpowiedzialności biznesu;
- wybór jest dokonywany z uwzględnieniem zasad bezstronności i niezależności firmy audytorskiej oraz analizy prac realizowanych przez nią w Spółce lub Grupie Kapitałowej GH, a wykraczających poza zakres badania lub przeglądu sprawozdań finansowych Spółki lub Grupy Kapitałowej GH, celem uniknięcia konfliktu interesów;
- Komitet Audytu oraz Rada Nadzorcza kierują się zasadą rotacji kluczowego biegłego rewidenta;
- poziom wynagrodzenia firmy audytorskiej otrzymywanego od Spółki oraz struktura tego wynagrodzenia nie mogą zagrozić niezależności biegłego rewidenta lub firmy audytorskiej.

**V. Informacje na temat kluczowych zasobów niematerialnych Spółki.**

Na podstawie art. 49 ust. 3b ustawy o rachunkowości, Spółka informuje, że nie posiada takich zasobów.

**VI. Raport zrównoważonego rozwoju za rok 2024 Grupy Getin Holding**

# **Raport zrównoważonego rozwoju Grupy Getin Holding 2024**

## Spis treści

1. Podstawa sporządzenia .....	58
1.1. Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju (BP-1) 58	
1.2. Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności (BP-2).....	59
2. Charakterystyka i przegląd działalności Grupy.....	61
2.1. Zarządzanie (GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5) .....	61
GOV-1 – Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych.....	61
GOV-2 – Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorującym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem.....	65
GOV-3 – Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt.....	67
GOV-4 – Oświadczenie dotyczące należytej staranności .....	67
GOV-5 – Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju .....	68
2.2. Strategia (SBM-1, SBM-2, SBM-3) .....	70
SBM-1 – Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości.....	70
SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	75
SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	76
2.3. Zarządzanie wpływem, ryzykiem i szansami, wskaźniki i cele (IRO-1, IRO-2, MDR-P, MDR-A, MDR-M, MDR-T).....	83
IRO-1 – Opis procesu służącego identyfikacji i ocenie istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości.....	83
IRO-2 – Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju .....	89
MDR-P – Polityki przyjęte w celu zarządzania istotnymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem; MDR-A – Działania i zasoby w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem; MDR-M – Wskaźniki w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem; MDR-T – Monitorowanie skuteczności polityk i działań z wykorzystaniem celów .....	105
3. Standardy środowiskowe .....	110
3.1. Rozdziały E1-E5 .....	110
3.2. Zmiana klimatu E1.....	110
E1-1 – Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu .....	110
SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	111
IRO-1 – Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości.....	113
E1-2 – Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej .....	115
E1-3 – Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej.....	116
E1-4 – Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej .....	117
E1-5 – Zużycie energii i koszyk energetyczny .....	118
E1-6 – Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych .....	119
E1-7 – Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla.....	122
E1-8 – Wewnętrzne ustalanie opłat za emisję gazów cieplarnianych.....	122
E1-9 – Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych możliwości związanych z klimatem .....	123

3.3. Taksonomia UE.....	124
4. Standardy społeczne .....	125
4.1. Właśni pracownicy (ESRS S1) .....	125
SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	125
SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	126
S1-1 – Polityki związane z własną siłą roboczą.....	131
S1-3 – Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez własnych pracowników .....	135
S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własnymi pracownikami oraz skuteczność tych działań.....	137
S1-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami.....	138
S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki .....	139
S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki.....	142
S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego .....	142
S1-9 – Wskaźniki różnorodności.....	142
S1-10 – Odpowiednie płace.....	143
S1-11 – Ochrona socjalna .....	144
S1-12 - Osoby z niepełnosprawnościami.....	144
S1-13 – Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności .....	145
S1-14 – Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy .....	145
S1-15 – Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.....	145
S1-16 – Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie).....	145
S1-17 – Incydenty, skargi i poważne oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka .....	145
4.2. Pracownicy w łańcuchu wartości (ESRS S2) .....	146
SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	146
SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	146
S2-1 – Polityki związane z osobami .....	147
S2-2 – Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie oddziaływań .....	149
S2-3 – Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości .....	150
S2-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań.....	151
S2-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami.....	153
4.3. Dotknięte społeczności (ESRS S3) .....	153
4.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi (ESRS S4).....	153
SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron.....	153
SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.....	154
S4-1 – Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi .....	155



S4-2 – Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi.....	156
S4-3 – Procesy remediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych .....	157
S4-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnym ryzykiem i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań .....	158
S4-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami.....	159
5. Standardy dotyczące ładu korporacyjnego .....	161
5.1. Prowadzenie działalności gospodarczej (ESRS G1) .....	161
G1-1 – Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna .....	161
G1-2 – Zarządzanie stosunkami z dostawcami.....	163
G1-3 – Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie .....	165
G1-4 – Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem .....	168
G1-5 – Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa .....	168
G1-6 – Praktyki płatnicze .....	168

*Celem niniejszego raportu jest przedstawienie działań, strategii, wyników oraz podsumowanie działalności niefinansowej Grupy Getin Holding w zakresie zrównoważonego rozwoju, zgodnie z wymogami Dyrektywy (UE) 2022/2464 (CSRD) oraz standardami ESRS.*

## 1. Podstawa sporządzenia

### 1.1. Ogólna podstawa sporządzenia oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju (BP-1)

Niniejszy raport zrównoważonego rozwoju Grupy Getin Holding S.A. (nazywany również raportem ESG Grupy Getin Holding S.A.) sporządzono zgodnie z Ustawą z dnia 29 września 1994 o rachunkowości Dz. U. 1994 Nr 121 poz.591 z późn. zmianami oraz Dyrektywą w sprawie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD), która nakłada na przedsiębiorstwa obowiązek ujawniania informacji o ich działalności w obszarze zrównoważonego rozwoju. Został on opracowany z uwzględnieniem Europejskich Standardów Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), które określają szczegółowe wymagania dotyczące raportowania informacji ESG (Environmental, Social, and Governance).

Oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju zostało przygotowane w postaci skonsolidowanej. Oświadczenie o zrównoważonym rozwoju zawiera szczegółowe informacje dotyczące strategii, celów i działań Grupy Getin Holding w zakresie zrównoważonego rozwoju. Zakres informacji co do zasady jest tożsamy z zakresem skonsolidowanego sprawozdania finansowego za 2024 r. i obejmuje skonsolidowane dane niefinansowe Grupy Getin Holding, składającej się ze spółki dominującej Getin Holding S.A. oraz spółki zależnej Idea Bank S.A. z siedzibą we Lwowie.

W raporcie zostało przedstawione podejście Grupy do spraw zmiany klimatu, społecznych i pracowniczych. Raportowanie odbywa się w cyklu rocznym, jest to pierwszy raport ESG Grupy. Prezentowane w sprawozdaniu dane pochodzą z wewnętrznych danych Grupy Getin Holding.

W raporcie przedstawiono analizę łańcucha wartości, w której uwzględniono kluczowe obszary działalności i wpływ Grupy na środowisko oraz społeczności. Została ona oparta na szczegółowej analizie istotności, identyfikującą najważniejsze zagadnienia w kontekście zrównoważonego rozwoju, które mają największe znaczenie zarówno dla naszej Grupy, jak i dla jej interesariuszy. Informacje te zostały następnie ujawnione zgodnie z wymaganiami poszczególnych obszarów tematycznych Europejskich Standardów Zrównoważonego Rozwoju.

W ramach działalności Grupy nie zidentyfikowano żadnej własności intelektualnej, know-how, ani wyników innowacji, które mogłyby stanowić znaczące zasoby w kontekście zrównoważonego rozwoju. Oznacza to, że Grupa nie dysponuje obecnie technologiami lub procesami, które byłyby objęte ochroną własności intelektualnej, a także nie generuje nowych rozwiązań innowacyjnych w tym zakresie.

Grupa nie skorzystała ze zwolnienia z obowiązku ujawniania informacji dotyczących oczekiwanych wydarzeń lub spraw będących przedmiotem toczących się negocjacji zgodnie z art. 19a ust. 3 i art. 29a ust. 3 dyrektywy 2013/34/UE.

W raporcie Grupa skorzystała z następujących przepisów przejściowych i uproszczeń zawartych w ESRS:

1. Punkt 10 ESRS 1:

- Przepis przejściowy związany z rozdziałem 5 Łańcuch wartości,
- Przepis przejściowy związany z sekcją 7.1 Prezentacja informacji porównawczych,

- Przepis przejściowy: Wykaz wprowadzanych stopniowo wymogów dotyczących ujawniania informacji,
2. Dodatek C Wykaz stopniowo wprowadzanych wymogów dotyczących ujawniania informacji do ESRS 1:
- ESRS 2 SBM-3,
  - ESRS E1-9,
  - ESRS S1-7,
  - ESRS S1-8,
  - ESRS S1-11,
  - ESRS S1-12,
  - ESRS S1-13,
  - ESRS S1-14,
  - ESRS S1-15.

## **1.2. Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności (BP-2)**

W przygotowywaniu raportu Grupa przyjęła perspektywę czasową zgodną z wymaganiami ESRS 1, co oznacza, że wszystkie dane i mierniki zostały oszacowane na podstawie dostępnych źródeł. Do oszacowania wyników wykorzystywano źródła pośrednie, a ujawnione dane charakteryzują się zróżnicowanym poziomem niepewności pomiaru. Niemniej jednak dołożono starań by raport w jak największym stopniu był wiarygodny i oparty na solidnych podstawach.

Niniejszy raport jest pierwszym takim dokumentem przygotowanym przez Getin Holding SA (dalej Getin Holding”, Spółka”, „Emitent”). Wcześniej Sprawozdania z działalności Getin Holding i Grupy Kapitałowej Getin Holding zawierały wymagane przepisami prawa informacje niefinansowe z zakresu zrównoważonego rozwoju zgodnie z przepisami art. 49 b ust. 2-8 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. 2023.120 z 16.01.2023 r.), a także § 71 ust. 6 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz.U.2018.757 z 20.04.2018 r.).

Getin Holding, oświadcza, iż korzysta z przepisu przejściowego związanego z sekcją 7.1 „Prezentacja informacji porównawczych” znajdującego się w ESRS 1 sekcja 10.3 polegającego na braku obowiązku przedstawiania informacji porównawczych w pierwszym roku przygotowywania oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju w ramach ESRS.

Getin Holding nie uwzględnia w swoim oświadczeniu dotyczącym zrównoważonego rozwoju informacji, które nie są wymagane przez przepisy Dyrektywy CSRD i Europejskich Standardów Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Oznacza to, że raport zawiera wyłącznie te informacje, które są niezbędne do spełnienia wymagań regulacyjnych i dotyczą tylko obszarów zrównoważonego rozwoju zgodnych z tymi standardami.

### **Informacje dotyczące działalności Grupy Kapitałowej Getin Holding**

Do 23 kwietnia 2025 roku Getin Holding S.A. był jedynym właścicielem Idea Bank S.A. z siedzibą we Lwowie, Ukraina (dalej również jako: Spółka Zależna, Spółka na Ukrainie, Bank na Ukrainie, Bank, Idea Bank Ukraina”, „IBU”), posiadającym 100% akcji tej spółki. Działalność Idea Bank Ukraina koncentruje się na świadczeniu usług finansowych i bankowych na terytorium Ukrainy, w tym na udzielaniu

kredytów, przyjmowaniu depozytów, oferowaniu produktów oszczędnościowych oraz innych usługach związanych z sektorem finansowym. Idea Bank Ukraina nie prowadzi działalności na terenie Unii Europejskiej.

### **Informacje dotyczące sprzedaży Idea Bank Ukraina**

Getin Holding posiadający 100% akcji Idea Bank Ukraina zawarł 18.10.2024 roku warunkową umowę sprzedaży wszystkich posiadanych akcji Banku z Alkemii Ltd. z siedzibą na Cyprze („SPA”). Bezpośrednim powodem zawarcia SPA była decyzja Narodowego Banku Ukrainy z 29.04.2024 roku nakazująca Spółce sprzedaż wszystkich akcji Idea Bank Ukraina wobec utraty reputacji biznesowej przez Pana Leszka Czarneckiego, a pośrednio przez Spółkę, po decyzji BFG z dnia 30.09.2022 roku dotyczącej resolution Getin Noble Bank SA. W dniu 23 kwietnia 2025 roku Getin Holding sfinalizował sprzedaż Idea Bank Ukraina. Szczegółowe informacje w tym zakresie zawiera punkt II.2.b. Sprawozdania z działalności GK Getin Holding za rok 2024.

W związku z decyzją NBU poczynszy od maja 2024 r. działalność Idea Banku Ukraina stanowiła działalność zaniechaną Grupy. **Pozostałe kluczowe aspekty mające wpływ na Raport.**

- **Konflikt zbrojny:** Toczący się konflikt zbrojny w Ukrainie nadal wpływał na działalność Idea Bank Ukraina w 2024 roku, zmuszając ją do dostosowania strategii prowadzenia działalności. Priorytetem Banku było zapewnienie bezpieczeństwa operacyjnego, ochrona pracowników i klientów oraz utrzymanie działalności mimo trudnych warunków. Bank dostosował się operacyjnie do dynamicznej sytuacji i wdrożył rozwiązania umożliwiające funkcjonowanie w warunkach wojennych. W 2024 r. Ukraina otrzymała znaczące wsparcie finansowe z zewnątrz, co pozwoliło jej na pokrycie wydatków sektora publicznego, jednak długoterminowa stabilność gospodarki wymaga dalszej pomocy międzynarodowej. Przedłużająca się wojna może wpłynąć na rentowność Idea Bank Ukraina i wartość jego aktywów. Wojna skutkowała zwiększonym ryzykiem operacyjnym oraz niepewnością co do przyszłych przychodów (np. z dywidend).
- **Ograniczony dostęp do danych po stronie Ukraińskiej:** Biorąc pod uwagę powyższe, a także fakt, iż sytuacja ta skutkuje utajnieniem części informacji, bądź znacznymi restrykcjami związanymi z ich ujawnieniem oraz, że Idea Bank Ukraina nie jest zobligowany do gromadzenia i ujawniania danych ESG, nie wszystkie dane są dostępne. Spółka otrzymała stosowne oświadczenie w tym zakresie z Banku, wskazujące na przyczyny i zakres ograniczeń w przekazywaniu danych.

W związku z powyższym niniejszy Raport opiera się na ograniczonym dostępie do danych, w szczególności w zakresie możliwości przeprowadzenia szczegółowych analiz z interesariuszami IBU w łańcuchu wartości, a także danych uznanych za niewrażliwe z uwagi na stan wojenny (jak zaopatrzenie w energię elektryczną). Raport zawiera również uproszczenia, zwłaszcza w odniesieniu do planów Spółki, co wynika z zakończenia procesu sprzedaży Banku.

## 2. Charakterystyka i przegląd działalności Grupy

### 2.1. Zarządzanie (GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5)

**Opis działalności:** Grupa Kapitałowa Getin Holding S.A. została założona przez dr Leszka Czarneckiego. Spółka w jej ramach zajmuje się realizacją projektów inwestycyjnych z zakresu bankowości oraz usług finansowych.

**Misja i Wizja:** Misją Grupy Getin Holding jest wzrost wartości posiadanych aktywów, ich bezpieczeństwo. Podmioty z Grupy Getin Holding działają w myśl wizji, zgodnie z którą tworzone są instytucje godne zaufania klientów i sprawne w działaniu, pożądane jako pracodawca, oraz oparte na wartościach przynoszących stabilne i powtarzalne przychody. W swoim działaniu opiera się na wartościach takich jak szacunek, współpraca, przedsiębiorczość, transparentność i porządek.

### ***GOV-1 – Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych***

#### **Getin Holding S.A.**

#### **Struktura zarządcza:**

Na dzień 31 grudnia 2024 r., Zarząd Getin Holding S.A. był jednoosobowy, a funkcję Prezesa Zarządu pełnił Piotr Miałkowski.

**Piotr Miałkowski, Prezes Zarządu** - Ukończył Szkołę Główną Handlową w Warszawie, na kierunku Bankowość i finanse (1998 r.). Jest również absolwentem programu MBA na Uniwersytecie Illinois, USA (2007 r.) oraz programu dla liderów prowadzonego przez INSEAD, Francja (2015 r.).

Piotr Miałkowski posiada ponad 25-letnie doświadczenie na stanowiskach kierowniczych zdobyte w Bankach i audycie. Przed dołączeniem do Zarządu Getin Holding, od 2018 roku był Wiceprezesem Zarządu Idea Banku SA w Warszawie. W latach 2000-2018 był związany z pionem finansowym Banku Pekao S.A., na początku jako Dyrektor Departamentu Rachunkowości, później jako Dyrektor Wykonawczy nadzorujący obszar M&A, nadzoru właścicielskiego oraz rachunkowości finansowej, a następnie jako Dyrektor Wykonawczy nadzorujący obszar informacji zarządczej, rachunkowości finansowej oraz data governance. W latach 1999 – 2000 pełnił funkcję Dyrektora Departamentu Zarządzania Ryzykiem Operacyjnym w BIG Banku Gdańskim S.A. Od 2011 r. był też jednocześnie przewodniczącym Komitetu Audytu i Ryzyka w Krajowej Izbie Rozliczeniowej S.A., a od 2017 r. przewodniczącym Rady Nadzorczej Pekao Investment Management S.A. Od 2020 r. związany jest z Getin Holding.

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi z ESG:

- ład korporacyjny,
- zarządzanie ryzykiem,
- zarządzanie wpływem przedsiębiorstwa,
- zarządzanie różnorodnością,
- zarządzanie zasobami ludzkimi,
- prawa człowieka

Skład Rady Nadzorczej na dzień 31 grudnia 2024 roku przedstawiał się następująco:

- 1) Leszek Czarnecki – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- 2) Remigiusz Baliński – Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,

- 3) Bogdan Frąckiewicz – Członek Rady Nadzorczej,
- 4) Jerzy Pruski - Członek Rady Nadzorczej,
- 5) Stanisław Wlazło - Członek Rady Nadzorczej.

- **Leszek Czarnecki, Przewodniczący** - Dr Leszek Czarnecki jest absolwentem Politechniki Wrocławskiej, doktorem nauk ekonomicznych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Jest absolwentem Harvard Business School (AMP). Leszek Czarnecki posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu instytucjami finansowymi oraz nadzorze nad strategicznymi projektami biznesowymi. Swoją działalność gospodarczą rozpoczął w 1986 roku, zakładając Przedsiębiorstwo Techniki Alpinistyczno-Nurkowej TAN S.A. Następnie w 1991 roku stworzył Europejski Fundusz Leasingowy S.A., który stał się pierwszą i największą firmą leasingową w Polsce. Jego kariera zawodowa obejmuje nie tylko działalność operacyjną, ale także długoterminowy nadzór i kształtowanie strategii instytucji finansowych. Jest autorem książek o tematyce biznesowej oraz aktywnym uczestnikiem środowiska biznesowego.

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi z ESG:

- ład korporacyjny,
- zarządzanie ryzykiem,
- zarządzanie wpływem przedsiębiorstwa,
- zarządzanie zasobami ludzkimi,
- zarządzanie łańcuchem dostaw.

Pełnił funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej Idea Bank S.A. w Warszawie, Getin Noble Bank SA.

Dr Leszek Czarnecki pełni funkcje w radach nadzorczych Fundacji Jolanty i Leszka Czarneckich w Warszawie (Przewodniczący), VB Leasing S.A. we Wrocławiu (Przewodniczący), FactorOne S.A. (wcześniej Idea Money S.A.) w Warszawie (Wiceprzewodniczący).

- **Remigiusz Baliński, Wiceprzewodniczący** – posiada wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu i nadzorze nad instytucjami finansowymi oraz kapitałowymi. Swoją karierę rozpoczął w latach 1993 r. jako Członek Rady Nadzorczej Gliwickiego Banku Handlowego. W tym samym okresie, od 1993 do 1996 roku, pełnił funkcję doradcy Prezesa Zarządu Europejskiego Funduszu Leasingowego S.A., a w 2001 roku został Wiceprzewodniczącym Rady Nadzorczej tej spółki.

W latach 1997–2001 zarządzał firmą Efi Sp. z o.o. jako Prezes Zarządu, a następnie, w latach 2001–2002, pełnił w niej rolę doradcy oraz prokurenta samoistnego. Od 1996 roku jest Prezesem Zarządu RB Investcom Sp. z o.o. we Wrocławiu.

Jego doświadczenie obejmuje również długoletnią działalność w radach nadzorczych instytucji bankowych. W latach 2011–2022 był Członkiem Rady Nadzorczej Idea Bank S.A. w Warszawie.

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi z ESG:

- ład korporacyjny,
- zarządzanie ryzykiem,
- zarządzanie zasobami ludzkimi,
- prawa człowieka.

Remigiusz Baliński, dzięki wieloletniej współpracy z instytucjami rynku kapitałowego, posiada szeroką wiedzę i doświadczenie z zakresu ich funkcjonowania, podejścia do klienta i zwiększania udziałów w rynku. Jest także ekspertem od zagadnień finansowych przedsiębiorstw, uregulowań prawnych, systemu i zwyczajów rynku kapitałowego w Polsce. Posiada doświadczenie w zarządzaniu wieloosobowymi zespołami wyspecjalizowanych pracowników, ich szkoleniem i motywowaniem.

- **Bogdan Frąckiewicz, Niezależny Członek** - Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego, oraz Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie – studia podyplomowe w zakresie zarządzania i doradztwa finansowego. Menedżer, przedsiębiorca. Posiada bogate doświadczenie w zarządzaniu spółkami kapitałowymi, głównie w sektorze ubezpieczeniowym i finansowym. Karierę zawodową rozpoczął jako nauczyciel, a następnie prowadził własną działalność gospodarczą. Od 1988 roku związany z branżą ubezpieczeniową – w PZU SA zajmował się likwidacją szkód i zarządzaniem odszkodowaniami.

W latach 1995–2011 pracował w TU Europa SA, gdzie pełnił funkcję Dyrektora Wydziału Odszkodowań, a następnie Wiceprezesa Zarządu, kierując także TU na Życie Europa SA (2002–2011). Był odpowiedzialny za rozwój struktur sprzedażowych oraz tworzenie towarzystwa ubezpieczeniowego na Ukrainie.

Od 2012 roku współzałożyciel i wspólnik Rewersis Sp. z o.o., a od 2014 roku Prezes Zarządu Elbost Sp. z o.o. Od 2022 roku zarządza również Visal Med Sp. z o.o. Posiada doświadczenie w nadzorze korporacyjnym, pełniąc funkcje członka rad nadzorczych m.in. M.W. Trade SA, Home Broker SA, Open Brokers SA i Alba Konopie S.A.

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi z ESG:

- ład korporacyjny,
- zarządzanie ryzykiem,
- zarządzanie wpływem przedsiębiorstwa.

- **Jerzy Pruski** - Pan Jerzy Pruski został powołany do Rady Nadzorczej Getin Holding S.A. z dniem 28 maja 2021 roku. Jest absolwentem Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego (1983 r.). W 1989 r. uzyskał tytuł doktora nauk ekonomicznych. Od 1983 r. do 2009 r. zatrudniony był w Katedrze Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego. Był ekspertem zewnętrznym Międzynarodowego Funduszu Walutowego oraz Banku Światowego.

Pan Jerzy Pruski posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe zdobyte w instytucjach finansowych. Przed objęciem funkcji w Radzie Nadzorczej Getin Holding S.A. Pan Jerzy Pruski od dnia 7 listopada 2018 roku zasiadał na stanowisku Wiceprezesa Zarządu Idea Bank S.A., pełniącego obowiązki Prezesa Zarządu Idea Bank S.A. Wcześniej od lutego 2017 roku pełnił funkcję Wiceprezesa Zarządu w Getin Holding S.A. z odpowiedzialnością za nadzór merytoryczny i organizacyjny nad Departamentem Produktów Skarbowych, Departamentem Finansowania Deweloperów, Departamentem Skarbu, Departamentem Prawnym, Biurem Zarządu, Biurem Zakupów Centralnych oraz Zespołem Walidacji Modeli. W latach 2016-2017 związany z Towarzystwem Ekonomistów Polskich, gdzie pełnił funkcję Wiceprzewodniczącego Towarzystwa.

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi z ESG:

- ład korporacyjny,
- zarządzanie ryzykiem, w szczególności finansowym,

- zarządzanie wpływem przedsiębiorstwa,
- zarządzanie zasobami ludzkimi.

W latach 2009-2016 pełnił funkcję Prezesa Zarządu Bankowego Funduszu Gwarancyjnego, w latach 2013-2016 był Członkiem Komitetu Stabilności Finansowej, a w latach 2015-2016 Członkiem Resolution Committee (European Banking Authority). W okresie 2012 – 2015 pełnił funkcję Prezesa i Przewodniczącego Rady Wykonawczej Międzynarodowego Stowarzyszenia Gwarantów Depozytów (IADI). W latach 2010-2015 doradca ekonomiczny Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Bronisława Komorowskiego oraz jego przedstawiciel w Komisji Nadzoru Finansowego. W latach 2008-2009 związany z Grupą PKO Banku Polskiego SA, gdzie m.in., pełnił funkcję Prezesa Zarządu PKO Banku Polskiego SA.

Od 2004 do 2008 roku Pierwszy Zastępca Prezesa Narodowego Banku Polskiego. W tym czasie reprezentował NBP m.in. w Komisji Nadzoru Bankowego, w Economic and Financial Committee oraz w Stałym Komitecie Rady Ministrów. W latach 1998-2004 był członkiem Rady Polityki Pieniężnej.

- **Stanisław Wlazło, Niezależny Członek** - Absolwent Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (d. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu) (1985), a także absolwent studiów doktoranckich Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (2013).

Od 2014 roku pełni funkcję Wiceprezesa Zarządu oraz współwłaściciela w Elbost Sp. z o.o. we Wrocławiu, a od 2012 roku jest Prezesem Zarządu i współwłaścicielem Rewersis Sp. z o.o. Wcześniej, w latach 2003–2011, zajmował stanowisko Wiceprezesa Zarządu w Towarzystwie Ubezpieczeń Europa S.A. oraz Towarzystwie Ubezpieczeń na Życie Europa S.A., gdzie odpowiadał za zarządzanie finansami i operacjami ubezpieczeniowymi.

W latach 1999–2001 pełnił funkcję Prezesa Zarządu MR Leasing Service S.A. (obecnie EFL Service S.A.), a w 2001 roku objął stanowisko Członka Zarządu ds. Finansowych w STGroup S.A. Posiada także doświadczenie w zarządzaniu finansami w sektorze sprzedaży ratalnej, jako Dyrektor Ekonomiczno-Finansowy oraz Prokurent Agencji Ratalnej Sprzedaży „ARS” S.A. (1998–1999).

Jego wcześniejsza działalność zawodowa obejmuje także sektor bankowy – w latach 1994–1995 był Dyrektorem Oddziału Banku Cukrownictwa „CUKROBANK” S.A., a w latach 1992–1994 pełnił funkcję Głównego Księgowego i Wiceprezesa Zarządu Dolnośląskiego Banku Gospodarczego S.A. Swoją karierę zawodową rozpoczął w 1985 roku w Jelczańskich Zakładach Samochodowych „JELCZ”, gdzie pełnił funkcje referenta ds. ekonomicznych i planowania, a następnie kierownika działu ekonomicznego.

Wiedza, doświadczenie i umiejętności dotyczące zarządzania zagadnieniami związanymi z ESG:

- zarządzanie ryzykiem,
- ład korporacyjny,
- zarządzanie wpływem przedsiębiorstwa.

Zgodnie z powyższym opisem struktury organów zarządczych i nadzorczych, jedynie Rada Nadzorcza Spółki obejmuje Niezależnych Członków. Niezależność członków Rady Nadzorczej jest kluczowym elementem zapewniającym obiektywność i bezstronność w podejmowaniu decyzji nadzorczych, co stanowi ważny aspekt w kontekście odpowiedzialności zarządzających wobec akcjonariuszy i innych interesariuszy Spółki.



Jednakże, w ramach struktury nadzorczej i zarządzającej, Spółka podjęła także kroki w celu zapewnienia przestrzegania przepisów prawa dotyczących konsultacji z pracownikami. W związku z tym, w Spółce dokonano wyboru dwóch przedstawicieli pracowników, którzy będą pełnić rolę doradcą i konsultacyjną w sprawach wymagających zaangażowania pracowników. Wybór przedstawicieli pracowników ma na celu zapewnienie, że ich głos będzie uwzględniany w procesach decyzyjnych dotyczących kwestii mających wpływ na warunki pracy, organizację pracy, a także inne aspekty związane z interesami zatrudnionych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, konsultacje te są wymagane w kontekście ważnych decyzji, które mogą dotyczyć np. restrukturyzacji, zmian w organizacji pracy, czy polityki kadrowej. Taki mechanizm umożliwia bardziej efektywną komunikację pomiędzy zarządem a pracownikami, co wpływa na poprawę transparentności działań Spółki i budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej.

## ***GOV-2 – Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorującym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem***

### **1. Informowanie organów administrujących, zarządzających i nadzorczy o kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem**

Spółka zatrudniła zewnętrznego Doradcę, który wspiera Spółkę w zakresie przygotowania do pierwszego raportowania zgodnie ze standardami CSRD. Doradca na bieżąco informuje Zarząd odnośnie obowiązków, zmieniających się wymogów i zakresu koniecznego gromadzenia informacji na potrzeby raportowania.

**Częstotliwość informacji:** Informacje są przekazywane na bieżąco.

### **2. Kwestie, które zostały podjęte przez organy zarządzające i nadzorcze w okresie sprawozdawczym w zakresie zrównoważonego rozwoju**

W okresie sprawozdawczym, organy zarządzające i nadzorcze podjęły następujące decyzje związane ze zrównoważonym rozwojem:

- **Monitorowanie międzynarodowych regulacji ESG:** W ramach zapewnienia zgodności z obowiązującymi regulacjami, Spółka monitorowała regulacje dotyczące zrównoważonego rozwoju zarówno unijne jak i ukraińskie. Getin Holding jako właściciel Idea Bank Ukraina jest podmiotem działającym na rynku międzynarodowym. Bank nie podlega regulacjom obowiązującym w Unii Europejskiej, co stanowi kluczowy czynnik wyłączający go z zakresu dyrektywy 2022/2464. W przyszłości, jeśli Ukraina stanie się częścią Unii Europejskiej, możliwe będzie, że Bank zostanie zobowiązany do dostosowania swojej działalności i raportowania zgodnie z obowiązującymi regulacjami unijnymi, w tym dotyczącymi zrównoważonego rozwoju. Na ten moment jednak, z uwagi na aktualny status Ukrainy oraz lokalny charakter działalności Idea Bank Ukraina, dyrektywy unijne dotyczące sprawozdawczości z zakresu zrównoważonego rozwoju nie mają zastosowania do działalności Banku.
- **Program odpowiedzialności społecznej w regionach zewnętrznych:** Zarząd wspiera w Grupie rozwój programów odpowiedzialności społecznej (CSR) poprzez przestrzeganie praw człowieka, ochronę środowiska, wspieranie lokalnych społeczności, wspieranie i rozwój

pracowników. Powyższe działania zostały uregulowane w ramach realizowania przez Grupę Getin Holding zasad społecznej odpowiedzialności biznesu i zrównoważonego rozwoju (CSR).

**Ocena ryzyka reputacyjnego:** Getin Holding przestrzega przepisów prawa oraz zasad korporacyjnych jak również reguł działania dotyczących spółek giełdowych i dba o zasady transparentnej komunikacji rynkowej. Getin Holding dokłada należytej staranności, aby spółki zależne stosowały się przepisów prawa oraz wypełniały standardy rynkowe.

### **3. Udział i rola organów w nadzorze oraz zarządzaniu ryzykiem (pkt 26 lit. b)**

Spółka nie posiada jeszcze wyraźnie wyodrębnionej strategii ESG; organy administrujące i zarządzające koncentrują się głównie na kwestiach finansowych i stabilności Banku w Ukrainie. W procesie decyzyjnym główny nacisk kładzie się na ryzyko kredytowe, reputacyjne oraz specyfikę otoczenia gospodarczego na Ukrainie. Ryzyka ESG nie zostały dotąd włączone do formalnego systemu zarządzania ryzykiem

#### **Plany wprowadzenia odrębnego punktu obrad poświęconego ESG**

W ramach rozwijania procesów zarządzania ESG Zarząd i Rada Nadzorcza Spółki oraz Komitet Audytu przy Radzie Nadzorczej Spółki przewidują wprowadzenie odrębnego punktu dotyczącego zarządzania i raportowania ESG w porządku obrad, co najmniej raz w roku.

### **4. Informacja o częstotliwości i osobach odpowiedzialnych za informowanie o istotnych oddziaływaniach, ryzyku i możliwościach związanych ze zrównoważonym rozwojem**

Organy zarządzające i nadzorcze są na bieżąco informowane o istotnych oddziaływaniach, ryzykach i możliwościach związanych ze zrównoważonym rozwojem.

### **5. Sposób uwzględniania oddziaływań, ryzyka i możliwości przez organy administrujące, zarządzające i nadzorcze**

Organy zarządzające i nadzorcze uwzględniają oddziaływania, ryzyko i możliwości związane ze zrównoważonym rozwojem w następujący sposób:

- **Ocena ryzyk związanych z regulacjami międzynarodowymi:** Dla celów sporządzenia Raportu, Spółka uwzględnia potencjalne ryzyka związane z brakiem zgodności z lokalnymi przepisami dotyczącymi ESG oraz przepisów pracowniczych, mimo że Spółka Zależna nie jest zobowiązana do raportowania oraz gromadzenia zgodnie z normami ESG.

### **6. Strategia odpowiedzialności społecznej:** Mimo specyficznej sytuacji Spółki Zależnej, Spółka wspiera działania CSR w Spółce Zależnej.

### **7. Wykaz istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości, którymi zajmowały się organy administrujące, zarządzające i nadzorcze**

W okresie sprawozdawczym, organy zarządzające i nadzorcze skoncentrowały się na następujących kwestiach związanych z zrównoważonym rozwojem:

- **Zarządzanie ryzykiem regulacyjnym:** Zarząd Spółki monitorował zmiany regulacyjne w Ukrainie w kontekście ochrony środowiska i praw pracowniczych w ramach działalności Idea Bank Ukraina. Spółka wykonuje funkcje compliance obejmujące prawo polskie, unijne i ukraińskie; monitoruje przepisy mające wpływ na działalność Getin Holding i Banku oraz wdraża stosowne rozwiązania;

### **GOV-3 – Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt**

Grupa oświadcza iż w ramach wprowadzonych polityk wynagrodzeń nie wprowadziła systemu zachęt uwzględniających wyniki związane ze zrównoważonym rozwojem. Brak zdefiniowanych KPI związanych z ESG (np. redukcja emisji, efektywność energetyczna czy wskaźniki społeczne). Jedynym oficjalnie monitorowanym obszarem są cele finansowe. Grupa nie wprowadziła żadnej części wynagrodzenia zmiennego uzależnionej od osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju, nie uwzględnia się w polityce wynagrodzeń kwestii klimatycznych, w tym wyników w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych. Żaden element wynagrodzenia wypłacanego w bieżącym okresie nie jest bezpośrednio powiązany z realizacją celów klimatycznych.

Należy podkreślić, że w ramach polityki wynagrodzeń Spółka nie tylko opiera się na tradycyjnych wskaźnikach finansowych i operacyjnych, które są kluczowe w procesie oceny wyników i ustalania wynagrodzeń ale i odnosi się do wykonywania przez Zarząd kryteriów o charakterze niefinansowym w tym społecznych, a Zarząd Spółki składa corocznie Radzie Nadzorczej Spółki sprawozdanie z ich wykonania.

W związku z faktem, że Spółka nie posiada obecnie systemu zachęt opartego wprost na kryteriach zrównoważonego rozwoju, nie mają zastosowania szczegółowe ujawnienia określone w pkt 29 (a)–(e) wymogu GOV-3. Spółka monitoruje trendy rynkowe oraz zmiany w regulacjach, w tym wymogi wynikające z dyrektywy 2007/36/WE (art. 9a i 9b), aby w przyszłości zapewnić spójność ewentualnych rozwiązań motywacyjnych z przepisami dotyczącymi spółek notowanych na rynku regulowanym (jeżeli dotyczy).

W przyszłości, w miarę ewolucji strategii zrównoważonego rozwoju oraz dostosowywania działalności do nowych wyzwań i regulacji prawnych, Spółka rozważy implementację systemu zachęt uwzględniającego cele związane ze zrównoważonym rozwojem.

### **GOV-4 – Oświadczenie dotyczące należytej staranności**

W 2024 roku Grupa nie posiadała formalnie wdrożonego procesu należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju, zgodnego z wytycznymi OECD oraz ONZ w sprawie praw człowieka i biznesu z uwagi na zachodzące zmiany w strukturze Grupy Kapitałowej wobec procesu sprzedaży Idea Banku Ukraina.

PODSTAWOWE ELEMENTY PROCESU NALEŻYTEJ STARANNOŚCI	PUNKTY W OŚWIADCZENIU DOTYCZĄCYM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
a) Uwzględnienie należytej staranności w rządzeniu, strategii i modelu biznesowym	GOV-2, GOV-3, SBM-1
b) Współpraca z zainteresowanymi stronami, na które jednostka wywiera wpływ, na wszystkich kluczowych etapach procesu należytej staranności	SBM-2
c) Identyfikacja i ocena niekorzystnego oddziaływania	IRO-1

d) Podejmowanie działań w celu ograniczenia zidentyfikowanego niekorzystnego oddziaływania	E1-1, E1-3, S1-3, S1-4, S1-5, S1-10, S1-13, S1-14, S1-15, S1-17, S2-1, S2-3, S2-4, S2-5, S4-2, S4-3, S4-4, G1-2
e) Monitorowanie skuteczności tych starań i przekazywanie stosownych informacji w tym zakresie	E1-1, E1-3, S1-3, S1-4, S1-5, S1-10, S1-13, S1-14, S1-15, S1-17, S2-1, S2-3, S2-4, S2-5, S4-2, S4-3, S4-4, G1-2

## **GOV–5 – Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju**

### **1. Zakres, główne cechy i elementy procesów i systemów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w odniesieniu do sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju**

#### **1.1. Struktura nadzoru**

- Spółka, jako jednostka holdingowa, utrzymuje wewnętrzne mechanizmy nadzoru nad działalnością Banku na Ukrainie. Spółka odpowiada za wyznaczanie ram i standardów raportowania, w tym w obszarze ESG.
- Nadzór nad raportowaniem ESG sprawuje Zarząd Spółki, który kontroluje przepływ informacji odnośnie bieżącej sytuacji i zidentyfikowanych ryzyk. W razie potrzeby Zarząd rozpoznaje konieczność zmian w procesach raportowania i kontrolach.

#### **1.2. Monitoring i wewnętrzne kontrole**

- Monitoring ryzyka: Wobec ograniczonych możliwości pozyskiwania informacji z Ukrainy, Spółka wdrożyła proces bieżącej oceny wpływu ryzyk operacyjnych i geopolitycznych (związanych z wojną na terytorium Ukrainy) na sprawozdawczość w zakresie zrównoważonego rozwoju.
- Kontrole wewnętrzne: Choć Bank nie jest w stanie dostarczyć pełnych danych ESG, Spółka utrzymuje podstawowe procedury weryfikacji i zbieżności minimalnych wskaźników ESG (np. z zakresu etyki zatrudnienia, bezpieczeństwa operacji, ryzyk reputacyjnych).

#### **1.3. Dostosowanie do standardów ESRS**

- W świetle AR 11 Grupa dokonuje identyfikacji ryzyk związanych z kompletnością, integralnością danych i terminowością informacji.
- Ze względu na specyfikę modelu biznesowego (brak finansowania przemysłu wysokoemisyjnego), kluczowe w kontekście ESG pozostają ryzyka społeczne (dotyczące klientów i pracowników w strefie konfliktu) oraz reputacyjne.

### **2. Podejście do oceny ryzyka, w tym metoda ustalania priorytetów w zakresie ryzyka**

#### **2.1. Identyfikacja ryzyk**

- Ryzyko operacyjne: Związane z prowadzeniem działalności bankowej w strefie konfliktu zbrojnego; ogranicza to możliwość wprowadzania nowych praktyk ESG i raportowania.
- Ryzyko reputacyjne: Wynika z braku pełnych ujawnień ESG i potencjalnego niezrozumienia sytuacji przez inwestorów lub interesariuszy międzynarodowych.

- Ryzyko ograniczonej dostępności danych: Ze względu na trudności logistyczne, Bank może mieć problemy z gromadzeniem danych dotyczących łańcucha wartości czy wpływu na społeczności lokalne. Dodatkowo obowiązujące w Ukrainie przepisy szczególne związane ze stanem wojennym ograniczają możliwość udostępnienia danych o charakterze krytycznym.

## **2.2. Ocena i priorytetyzacja ryzyk**

- Grupa stosuje podejście oparte na analizie wpływu i prawdopodobieństwa wystąpienia poszczególnych ryzyk.
- Najwyższy priorytet nadawany jest ryzyku wpływającemu na ciągłość operacji Banku (m.in. ryzyko bezpieczeństwa pracowników, utrzymania kluczowych systemów IT, ryzyko kredytowe).

## **2.3. Ustalanie priorytetów ESG w warunkach konfliktu**

- Grupa rozróżnia krótkoterminowe priorytety (zapewnienie bezpieczeństwa i stabilności) od długoterminowych (implementacja kompleksowych rozwiązań ESG po ustabilizowaniu się sytuacji w regionie).

## **3. Główne zidentyfikowane ryzyka oraz strategie ich ograniczania, w tym powiązane kontrole**

### **3.1. Ryzyko reputacyjne**

- Działania służące ograniczeniu ryzyka:
  - Aktywna komunikacja z interesariuszami na temat wyjątkowego kontekstu geopolitycznego (np. Zarząd Spółki podczas spotkań z inwestorami omawia sytuację związaną z wojną, działalnością IBU, procesem zbycia Banku).
  - Publikacja przynajmniej podstawowych danych ESG (np. polityki antykorupcyjnej, minimalnych wskaźników dotyczących zatrudnienia, etyki, poszanowania praw człowieka).
  - Dokumentowanie okoliczności zewnętrznych, które obiektywnie utrudniają wdrożenie pełnych praktyk ESG.

### **3.2. Ryzyko operacyjne**

- Działania służące ograniczeniu ryzyka:
  - Monitorowanie sytuacji Banku i jej wpływu na kluczowe procesy bankowe (działalność kredytowa, obsługa klientów).
  - Utrzymywanie łączności z kadrą zarządzającą Bankiem w zakresie podstawowych wskaźników ESG (np. bezpieczeństwo pracowników, podstawowe standardy obsługi klienta).
  - Planowanie przyszłych wdrożeń ESG, aby po sprzedaży Banku, dostosować działalność do pełnych wymagań ESRS.

### **3.3. Ryzyko niekompletności danych**

- Działania służące ograniczeniu ryzyka:
  - Wdrażanie tymczasowych procedur zbierania danych (np. ograniczonych ankiet) w miarę możliwości technicznych i organizacyjnych.

- Weryfikacja dostępnych informacji przez Zarząd Spółki i ewentualne wyjaśnianie rozbieżności w drodze bezpośredniej komunikacji z pracownikami Banku.

#### **4. Opis sposobu włączania ustaleń z oceny ryzyka i kontroli wewnętrznych w odniesieniu do procesu sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju**

##### **4.1. Integracja z procesami wewnętrznymi**

Koordynacja z innymi funkcjami: Wyniki oceny ryzyka (w tym ryzyk ESG) trafią do komórek odpowiedzialnych za compliance oraz sprawozdawczość finansową, aby zapewnić spójność raportów i wystarczającą kompletność danych.

##### **4.2. Zastosowanie w praktyce**

- W miarę eskalacji lub łagodzenia konfliktu, Grupa dostosuje zakres gromadzonych danych ESG – np. może zwiększać liczbę mierzonych wskaźników, jeśli pozwolą na to warunki operacyjne w Banku i pozostanie on w strukturach Grupy.
- Wnioski z przyszłej oceny ryzyka będą stanowić podstawę do planowania wdrożeń kolejnych elementów systemu ESG (np. szersze raportowanie emisji CO<sub>2</sub>, polityka ładu korporacyjnego, zaangażowanie w społeczności lokalne) w okresie powojennym.

#### **5. Opis przekazywania ustaleń organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym**

##### **5.1. Raportowanie do Zarządu**

- Zarząd Spółki otrzymuje niezbędne informacje obejmujące:
  - Aktualną ocenę ryzyk ESG (operacyjnych, reputacyjnych i danych).
  - Stopień realizacji podstawowych założeń raportowania ESG, uwzględniający sytuację Banku.

##### **5.2. Raportowanie do Rady Nadzorczej**

- Rada Nadzorcza jest informowana o:
  - wdrażaniu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, oraz ich wpływie na sytuację Spółki i regulacje wewnętrzne GGH.
  - potrzebie dostosowania i rozszerzenia raportowania ESG adekwatnie do sytuacji Spółki lub Grupy Getin Holding.

## **2.2. Strategia (SBM-1, SBM-2, SBM-3)**

### ***SBM-1 – Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości***

#### **Strategia**

Getin Holding, na dzień sporządzenia niniejszego raportu nie posiada sformalizowanej strategii ESG.

Do 23 kwietnia 2025 roku Spółka prowadziła proces sprzedaży Spółki Zależnej, która stanowiła kluczowy obszar działalności operacyjnej Grupy. W związku z tym, na obecnym etapie opracowanie strategii ESG, byłoby działaniem nieracjonalnym z punktu widzenia efektywności kosztowej i biznesowej.

Spółka deklaruje opracowanie strategii ESG w roku 2025 adekwatnie do sytuacji Spółki lub Grupy.

Jednocześnie należy podkreślić, że mimo braku sformalizowanego dokumentu strategii ESG, Spółka stosuje w praktyce szereg niesformalizowanych elementów strategii zrównoważonego rozwoju, które zostały ujęte w wewnętrznych regulacjach, opisanych szczegółowo w punkcie 2.3 niniejszego raportu MDR-P.

### **Model biznesowy Getin Holding**

Spółka jest jednostką holdingową, która co do zasady pełniła rolę centrum nadzorowania, wspomagania i koordynacji działań operacyjnych spółek zależnych. Spółka jest notowana na GPW w Warszawie SA.

W okresie sprawozdawczym przychody Spółki pochodziły głównie z odsetek oraz ze zbycia udziałów. W roku 2024 Spółka nie pobierała dywidend. Szczegóły struktury przychodów Spółki znajdują się w Sprawozdaniu Finansowym.

Jako spółka holdingowa, działalność Spółki koncentruje się na wykonywaniu nadzoru nad Spółką Zależną z poszanowaniem prawa ukraińskiego i polskiego. Główne rynki, na których Spółka operuje to rynek kapitałowy i finansowy. Spółka pełni rolę nadrzędną w zakresie koordynacji działań zrównoważonego rozwoju w ramach Grupy Kapitałowej.

Wszyscy pracownicy Spółki są zatrudnieni w Polsce. Pracownicy Spółki pełnią kluczową rolę w realizacji celów zarządzania kapitałem, rozwoju przyszłych strategii inwestycyjnych oraz koordynacji działań zrównoważonego rozwoju.

Spółka zamierza kontynuować dotychczasową działalność.

### **Idea Bank Ukraina**

#### **1. Struktura organizacyjna i działalność**

Segment usług bankowych Grupy Getin Holding w Ukrainie jest reprezentowany przez Spółkę Akcyjną Idea Bank Ukraina, której działalność koncentruje się na bankowości detalicznej oraz obsłudze małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).

Działalność Banku obejmuje trzy kluczowe filary:

1. Bankowość detaliczna – produkty dla klientów indywidualnych, takie jak kredyty gotówkowe, karty płatnicze, depozyty oraz rachunki bieżące. Bank intensywnie rozwija usługi bankowości internetowej i mobilnej, w tym nowoczesną platformę O.Bank.
2. Obsługa małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) – oferta obejmuje kredyty dla firm, obsługę rachunkową oraz depozyty firmowe. Bank świadczy usługi kasowo-rozliczeniowe, ułatwiające prowadzenie działalności gospodarczej.
3. Dystrybucja produktów i usług – Bank sprzedaje swoje produkty zarówno poprzez sieć oddziałów, jak i kanały internetowe oraz aplikacje mobilne. Dodatkowo współpracuje z partnerami handlowymi oraz innymi instytucjami finansowymi.

Bank nie prowadzi działalności kredytowej dla sektora przemysłowego. Strategia kredytowa jest ukierunkowana na klientów indywidualnych i MŚP, co pozwala na skuteczniejsze zarządzanie ryzykiem i koncentrowanie się na segmentach rynku o wysokim potencjale wzrostu.

**2. Wartości korporacyjne** Idea Banku, określone w Kodeksie Zachowania (Etyki), obejmują: niezawodność i odpowiedzialność w działaniu, przejrzystość i otwartość w komunikacji, uczciwość oraz orientację na klienta. Bank działa zgodnie z prawem, wspiera rozwój społeczny i środowiskowy, stawia na efektywność i innowacje, a jego pracownicy budują kulturę współpracy, wspierając się nawzajem w realizacji wspólnych celów.

### 3. Główne Źródła Przychodów

Model dochodowy Banku opiera się na kilku kluczowych źródłach przychodów:

- Przychody z odsetek – pochodzące głównie z kredytów gotówkowych oraz finansowania MŚP. Bank nie prowadzi akcji kredytowej dla przemysłu, co pozwala na ograniczenie ekspozycji na ryzykowne sektory gospodarki.
- Opłaty i prowizje – obejmujące opłaty za obsługę rachunków, transakcje płatnicze, wydawanie i obsługę kart płatniczych oraz inne usługi bankowe.
- Dochody z depozytów – wynikające z różnicy oprocentowania pomiędzy depozytami klientów a inwestycjami Banku w instrumenty finansowe.
- Bankowość internetowa i mobilna – rozwój platformy O.Bank przynosi dodatkowe przychody z opłat za transakcje cyfrowe oraz usługi premium.
- Współpraca z partnerami handlowymi – Bank generuje zyski dzięki sprzedaży swoich produktów poprzez sieci handlowe.

Dzięki zdywersyfikowanej strukturze przychodów Bank ogranicza ryzyko wynikające z fluktuacji rynkowych i zapewnia stabilność finansową.

### 4. Obsługiwane Rynki

Bank działa na rynku ukraińskim, który charakteryzuje się dynamicznym rozwojem bankowości detalicznej oraz rosnącym zainteresowaniem nowoczesnymi usługami finansowymi.

Kluczowe segmenty rynku obejmują:

- Miasta i obszary zurbanizowane – Bank koncentruje się na świadczeniu usług w największych ośrodkach miejskich, gdzie zapotrzebowanie na usługi bankowe jest największe.
- Sektor e-commerce – dynamicznie rozwijający się rynek handlu internetowego, gdzie Bank oferuje nowoczesne rozwiązania płatnicze i systemy finansowania zakupów.
- Segment MŚP – Bank wspiera rozwój przedsiębiorczości, ale nie angażuje się w finansowanie dużych inwestycji przemysłowych.

### 5. Grupy Klientów i Produkty

Bank kieruje swoją ofertą do dwóch kluczowych grup klientów:

Klienci indywidualni:

- Kredyty gotówkowe – szybkie finansowanie potrzeb konsumpcyjnych.



- Karty kredytowe i debetowe – wygodne narzędzie do płatności bezgotówkowych.
- Rachunki bieżące – zarządzanie środkami finansowymi.
- Depozyty – atrakcyjne oprocentowanie dla oszczędzających.
- Bankowość internetowa i mobilna – nowoczesne rozwiązania online.

Przedsiębiorcy i firmy (MŚP):

- Kredyty dla firm – wsparcie kapitałowe dla małych i średnich przedsiębiorstw.
- Rachunki firmowe – efektywne zarządzanie finansami firmowymi.
- Usługi kasowo-rozliczeniowe – pomoc w prowadzeniu działalności gospodarczej.
- Produkty depozytowe – korzystne warunki dla firm oszczędzających nadwyżki finansowe.

Bank nie oferuje kredytów dla przemysłu, co ogranicza ekspozycję na ryzyko związane z dużymi inwestycjami infrastrukturalnymi i cyklami koniunkturalnymi w sektorze przemysłowym.

## 6. Zarządzanie Zrównoważonym Rozwojem

Bank dąży do prowadzenia działalności zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju poprzez:

- Digitalizację usług, co pozwala na ograniczenie zużycia papieru i zwiększenie efektywności operacyjnej.
- Wsparcie dla MŚP, które przyczynia się do rozwoju lokalnej gospodarki.
- Zarządzanie ryzykiem kredytowym.

## 7. Pracownicy i Zasoby Ludzkie

Bank kładzie duży nacisk na rozwój i motywację pracowników poprzez:

- Szkolenia z zakresu bankowości cyfrowej i zarządzania ryzykiem.
- Nowoczesne narzędzia pracy, w tym systemy analityczne do oceny zdolności kredytowej.
- Systemy motywacyjne, zwiększające efektywność pracy i lojalność personelu.

## 8. Cele i Strategie Inwestycyjne

Strategia inwestycyjna Banku koncentruje się na:

- Rozwoju bankowości internetowej i mobilnej, zwiększając dostępność usług finansowych online.
- Automatyzacji procesów, redukcji kosztów i poprawie efektywności operacyjnej.
- Ekspansji w sektorze MŚP, dostosowaniu oferty do potrzeb małych firm.
- Rozwoju technologii płatniczych, wspieraniu handlu elektronicznego i nowoczesnych form finansowania transakcji.

Bank nie planuje inwestycji w rozwój usług finansowych dla przemysłu, koncentrując się na segmentach detalicznym i MŚP. Taka strategia pozwala na stabilny rozwój przy ograniczonym ryzyku.

## Łańcuch wartości

Spółka pełni rolę spółki holdingowej, której głównym celem jest zarządzanie portfelem inwestycyjnym, nadzorowanie działalności Spółki Zależnej. W odróżnieniu od tradycyjnych przedsiębiorstw operacyjnych, Spółka nie prowadzi działalności produkcyjnej ani usługowej, lecz koncentruje się na zarządzaniu aktywami i kapitałem, rozwoju strategii korporacyjnej oraz realizacji inwestycji. Z tego względu, kluczową rolę w działalności Spółki odgrywają dostawcy usług wspierających, którzy umożliwiają realizację celów strategicznych i operacyjnych, a także zapewniają zgodność z obowiązującymi regulacjami prawnymi-finansowymi.

Działalność operacyjna Grupy Kapitałowej koncentrowała się w Idea Bank Ukraina, który odpowiada za bieżące zadania w sektorze bankowym.

Idea Bank (Ukraina) skupiał się zatem na kluczowych procesach generujących wartość dla całej Grupy Getin Holding: pozyskiwaniu i obsłudze klientów, udzielaniu kredytów, zarządzaniu depozytami oraz zapewnianiu bezpieczeństwa transakcji finansowych. W kontekście wyzwań politycznych i gospodarczych w Ukrainie, działania operacyjne Banku były wzmocnione przez adekwatne wsparcie ze strony Getin Holding (nadzór compliance).

#### **Upstream (dostawcy i partnerzy wspierający)**

Spółka dominująca współpracowała głównie z dostawcami usług doradczych, prawnych, audytorskich, księgowych i IT.

W przypadku Banku, upstream obejmował przede wszystkim dostawców systemów informatycznych, usług technicznych, audytorów, dostawców infrastruktury bankowej.

Grupa nie identyfikowała istotnych wpływów środowiskowych ani społecznych na etapie upstream, z uwagi na niską materialność tej części łańcucha w strukturze operacyjnej.

#### **Downstream (klienci i partnerzy sprzedaży)**

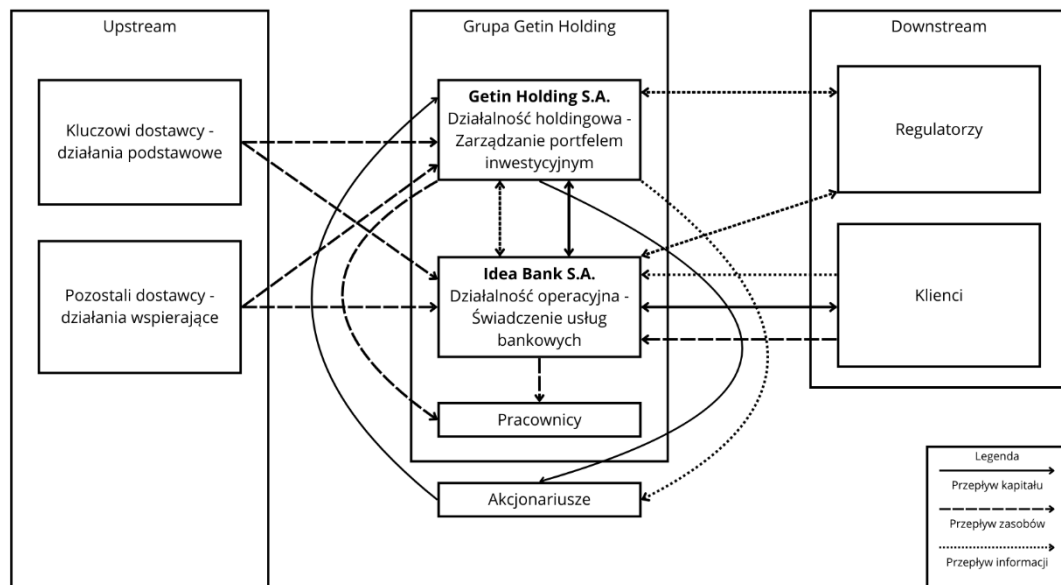
Bank świadczył usługi głównie dla osób fizycznych (kredyty konsumenckie) oraz MŚP w Ukrainie.

Portfel klientów nie obejmował sektora przemysłowego ani wysokoemisyjnego.

Wpływ społeczny Banku obejmował dostęp do usług finansowych, relacje z klientami, ochronę danych osobowych oraz zgodność z przepisami AML.

W ramach badania podwójnej istotności Grupa przeanalizowała upstream i downstream łańcucha wartości i nie zidentyfikowała istotnych wpływów środowiskowych lub złożonych relacji społecznych poza działalnością banku. Po zakończeniu procesu dezinwestycji struktura łańcucha wartości ulegnie zmianie i będzie podlegać ponownej ocenie.

#### **Mapowanie łańcucha wartości**



## SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron

W strukturze organizacyjnej Grupy można wyróżnić różne grupy pracownicze, działy oraz zespoły, które pełnią kluczowe role w codziennym funkcjonowaniu organizacji. Każda z tych grup odpowiada za realizację określonych celów i zadań, a ich współpraca stanowi fundament efektywności działania Grupy Getin Holding. Pracownicy w poszczególnych zespołach są odpowiedzialni za konkretne obszary działalności, a ich zadania są precyzyjnie przypisane w zależności od kompetencji i specjalizacji. W obrębie tych grup działają przedstawiciele pracowników, którzy pełnią rolę pośredników, reprezentując interesy pracownicze wobec Zarządów spółek Grupy.

### Rola przedstawicieli pracowników

Przedstawiciele pracowników pełnią ważną funkcję w procesie komunikacji wewnętrznej firmy. Ich zadaniem jest zbieranie opinii, uwag oraz sugestii ze strony pracowników dotyczących tych wszystkich kwestii, które zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, wymagają uzyskania opinii pracowników. Dotyczyć to może warunków pracy, organizacji pracy, benefitów oraz wszelkich innych kwestii, które mają wpływ na codzienne funkcjonowanie pracowników. Wszelkie postulaty i opinie zgłoszone przez przedstawicieli są następnie przekazywane Zarządowi w procesie podejmowania opinii.

### Kwestie strategiczne a decyzje Zarządu

Kwestia strategii oraz modelu biznesowego Grupy pozostaje wyłączną odpowiedzialnością Zarządu. Zarząd podejmuje decyzje dotyczące kierunków rozwoju, takich jak zmiany w modelu operacyjnym, strategii marketingowej, finansowej czy rozwoju nowych produktów i usług.

### Informowanie o opiniach, interesach i potrzebach zainteresowanych stron

Organy zarządcze oraz nadzorcze spółek z Grupy są regularnie informowane o opiniach, interesach oraz potrzebach zainteresowanych stron zgodnie z obowiązującymi spółkami Grupy regulacjami wewnętrznymi, przepisami prawa krajowego, a także w przypadku Spółki, regulacjami unijnymi, w tym szczególnie Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 w sprawie nadużyć

na rynku (MAR), które nakładają określone obowiązki w zakresie przejrzystości informacji na rynku kapitałowym. Przekazywanie tych informacji ma na celu zapewnienie, że decyzje podejmowane przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą są podejmowane w zgodności z oczekiwaniami interesariuszy, przy jednoczesnym zachowaniu najwyższych standardów przejrzystości i zgodności z obowiązującymi regulacjami prawnymi.

Rada Nadzorcza Spółki, jako organ nadzorczy, ma obowiązek monitorowania, czy działalność Zarządu jest zgodna z interesem akcjonariuszy, a także czy Spółka przestrzega regulacji prawnych.

W zakresie regulacji MAR, które stanowią integralną część procedur wewnętrznych Spółki, kluczowe jest zapewnienie, że wszelkie istotne informacje, mogące mieć wpływ na decyzje inwestorów i kurs akcji Spółki, są odpowiednio udostępniane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

### **Wpływ zainteresowanych stron**

Zarząd oraz Rada Nadzorcza Spółki, podejmują decyzje o kierunku rozwoju i zmianach w modelu biznesowym na podstawie analiz rynkowych, sytuacji finansowej oraz perspektyw branżowych, a także w kontekście oczekiwań akcjonariuszy. Opinie i interesy pracowników, są brane pod uwagę przy kształtowaniu polityk wewnętrznych, takich jak warunki zatrudnienia, benefity czy programy rozwoju zawodowego, ale nie mają one wpływu na podstawowe kierunki rozwoju organizacji czy fundamentalne zmiany w modelu biznesowym.

### ***SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym***

Istotne wpływy, ryzyka oraz szanse, a także ich wzajemne powiązania ze strategią i modelem biznesowym, zostały szczegółowo przeanalizowane i omówione w kontekście wymogów S1 SBM-3 oraz S2 SBM-3. W ramach tych wymogów uwzględniono kluczowe czynniki, które mają wpływ na realizację celów strategicznych organizacji, a także na jej zdolność do adaptacji i reagowania na zmieniające się warunki rynkowe. Przeanalizowano zarówno potencjalne zagrożenia, które mogą wpłynąć na stabilność i efektywność działania, jak i możliwości, które mogą przyczynić się do rozwoju i osiągnięcia przewagi konkurencyjnej.

### **Opis oceny istotności i wpływu na strategię**

W ramach przeprowadzonej przez Grupę oceny istotności (tzw. materiality assessment) zidentyfikowano kluczowe obszary oddziaływań w odniesieniu do pracowników, dostawców oraz świadczonych usług finansowych. Proces ten obejmował analizę danych z poprzednich lat, konsultacje z interesariuszami (m.in. pracownikami, ekspertami zewnętrznymi), a także ocenę potencjalnego wpływu na strategię i model biznesowy Grupy. Na tej podstawie przyjęto priorytety dotyczące inwestycji w kapitał ludzki oraz odpowiedzialności w łańcuchu wartości, co znalazło bezpośrednie odzwierciedlenie w planie rozwoju Banku na Ukrainie oraz w politykach stosowanych w Spółce.

### **Wartości i podejście Grupy do pracowników**

Grupa kładzie duży nacisk na wartości, wpływają na atmosferę pracy, a także relacje z pracownikami. Są to wartości fundamentalne, które uznaje jako fundament dobrych praktyk w organizacji. Wartości te to **szacunek, współpraca, przedsiębiorczość, transparentność** oraz **porządek**. Każda z tych wartości ma szczególne znaczenie i wpływa na sposób, w jaki Grupa postrzega swoich pracowników oraz sposób, w jaki oni postrzegają Grupę.

- **Szacunek** to nie tylko kulturalne traktowanie, ale również uznanie wartości i godności każdego pracownika. Grupa stawia na indywidualność pracowników, dba o to, by każdy czuł się doceniony i słuchany, niezależnie od swojego stanowiska, doświadczenia czy charakterystyki. W ramach tego szacunku Grupa umożliwia pracownikom aktywne uczestnictwo w kształtowaniu atmosfery w firmie oraz zachęca ich do wyrażania swoich opinii, propozycji i obaw. Szacunek oznacza także dbanie o zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników, zarówno w wymiarze zawodowym, jak i prywatnym.
  - **Możliwości:** Aktywny udział pracowników w kształtowaniu atmosfery i efektywności organizacji, co wspiera realizację długofalowych celów biznesowych;
  - **Ryzyko:** Brak poszanowania dla indywidualności pracowników może prowadzić do utraty talentów i spadku morale zespołu, co negatywnie wpłynie na zdolność Grupy do adaptacji w dynamicznie zmieniającym się środowisku rynkowym.
- **Współpraca** w Grupie jest postrzegana jako klucz do sukcesu. Grupa zapewnia, że jej pracownicy nie tylko współpracują w ramach swoich działów i zespołów, ale również w ramach całej organizacji, co sprzyja efektywności i pozytywnej atmosferze.
  - **Możliwości:** Efektywna współpraca zarówno wewnątrz działów, jak i międzydziałowa, stwarza przestrzeń do szybszego rozwiązywania problemów, co zwiększa efektywność operacyjną. Takie podejście wspiera realizację modelu biznesowego opartego na elastyczności i innowacyjności;
  - **Ryzyko:** Brak integracji zespołów, szczególnie w obliczu różnorodnych kompetencji, może prowadzić do fragmentacji organizacji, co wpłynie na jej zdolność do szybkiego reagowania na zmiany rynkowe.
- **Przedsiębiorczość** jest jednym z fundamentów, na których budowana jest kultura organizacyjna. Oznacza to wspieranie pracowników w podejmowaniu ryzyka, rozwijaniu nowych inicjatyw oraz wychodzeniu naprzeciw innowacyjnym rozwiązaniom. Przedsiębiorczość w Grupie nie odnosi się więc tylko do prowadzenia działalności biznesowej, ale również do podejmowania indywidualnych wyzwań przez pracowników, którzy są zachęceni do proponowania nowych projektów, inicjatyw i usprawnień w obrębie swoich obowiązków. Dzięki temu Grupa staje się bardziej elastyczna, innowacyjna i otwarta na zmiany.
  - **Możliwości:** Podejmowanie ryzyka oraz wspieranie innowacyjnych inicjatyw przez pracowników sprzyja tworzeniu nowych produktów i usług, co jest zgodne z długoterminową strategią rozwoju Spółki;
  - **Ryzyko:** Nadmierne ryzyko bez odpowiedniego zarządzania może prowadzić do nieprzewidzianych strat i destabilizacji organizacji. Konieczność balansowania między innowacjami a kontrolą ryzyka staje się kluczowa.
- **Transparentność** jest absolutnym priorytetem w relacjach między spółkami Grupy a ich pracownikami. Oznacza to, że wszelkie decyzje zarządzające, procesy rekrutacyjne, zasady wynagradzania czy polityki wewnętrzne są jasno komunikowane i dostępne dla pracowników. Transparentność w komunikacji pozwala pracownikom lepiej zrozumieć celowość decyzji podejmowanych przez zarząd oraz wpływ tych decyzji na ich codzienną pracę. Daje to

pracownikom poczucie bezpieczeństwa, ponieważ wiedzą, że mają dostęp do istotnych informacji, a ich zaangażowanie i opinie są brane pod uwagę w procesie podejmowania decyzji.

- **Możliwości:** Przejrzysta komunikacja z pracownikami, dotycząca decyzji zarządzających, wzmacnia zaufanie i zaangażowanie, co przekłada się na stabilność organizacyjną i lepsze realizowanie celów strategicznych;
- **Ryzyko:** Brak transparentności w zarządzaniu może prowadzić do nieporozumień, spadku motywacji pracowników i utraty zaufania, co w konsekwencji może negatywnie wpłynąć na realizację długoterminowych celów Grupy.
- **Porządek** to nie tylko przestrzeganie wewnętrznych regulacji, ale także utrzymywanie przejrzystych procedur związanych z zatrudnianiem, wynagradzaniem, awansami oraz oceną wydajności. Spółki z Grupy dbają o to, by te procedury były sprawiedliwe, jednoznaczne i w pełni zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Dzięki temu pracownicy czują się traktowani równo i sprawiedliwie, a także mają pewność, że ich awans zawodowy lub zmiany w wynagrodzeniu opierają się na rzeczywistych osiągnięciach, kompetencjach i zaangażowaniu.
  - **Możliwości:** Przestrzeganie sprawiedliwych procedur rekrutacyjnych, oceny wyników i awansów sprzyja utrzymaniu stabilności w organizacji i zwiększa satysfakcję z pracy, co jest kluczowe dla budowania lojalności pracowników;
  - **Ryzyko:** Niezgodność procedur z rzeczywistością lub ich niedostosowanie do zmieniającego się otoczenia może prowadzić do poczucia niesprawiedliwości wśród pracowników i ich rotacji, co obciąży koszty rekrutacji i wdrożenia nowych pracowników.

### Wizja i strategia Grupy

**Grupy Getin Holding**, organizacja dąży do bycia pożądanym pracodawcą na rynkach, na których jest obecna, co ma kluczowe znaczenie dla jej długoterminowego rozwoju i sukcesu. Celem jest stworzenie środowiska pracy, w którym najlepsi specjaliści chcieliby rozwijać swoją karierę. Grupa ma świadomość, że sukces organizacji jest w dużej mierze zależny od jej pracowników, ich wiedzy, umiejętności i zaangażowania.

Grupa stara się stworzyć takie warunki pracy, które zminimalizują ryzyko utraty kluczowych pracowników. Zachęca do długoterminowej współpracy, inwestując w rozwój swoich pracowników oraz zapewniając im stabilność zatrudnienia.

**Stabilność zatrudnienia** jest istotna dla zapewnienia ciągłości działalności, realizacji strategii oraz realizowania zadań na każdym poziomie organizacyjnym. Spółka nie tylko oferuje stabilne warunki zatrudnienia, ale również stara się być atrakcyjnym pracodawcą, który dba o rozwój swoich pracowników, zarówno zawodowy, jak i osobisty. Takie podejście przyczynia się do budowania lojalności, zaangażowania oraz większej satysfakcji z pracy.

- **Możliwości:** Stworzenie konkurencyjnych warunków zatrudnienia oraz dbałość o rozwój pracowników sprzyja utrzymaniu wysokiej jakości kadry, co w efekcie pozwala na realizację celów Grupy. Stabilność zatrudnienia oraz pozytywna kultura organizacyjna zwiększają lojalność pracowników i przyczyniają się do budowania wartości dla Grupy.

- **Ryzyko:** Wzrost rotacji pracowników, szczególnie w przypadku utraty kluczowych specjalistów, wiąże się z dodatkowymi kosztami rekrutacji i wdrożenia. Ponadto, brak ciągłości w zatrudnieniu może zakłócić realizację projektów strategicznych i spowolnić tempo rozwoju organizacji.

### **Zorientowanie na klienta w strategii Banku**

W obszarze obsługi klienta Banku priorytetem jest:

- zapewnienie przejrzystej i rzetelnej komunikacji dotyczącej warunków kredytów i lokat,
- ochrona danych osobowych i bezpieczeństwo transakcji,
- ułatwienie dostępu do usług poprzez innowacje w bankowości internetowej i mobilnej.

Dzięki temu Bank może skutecznie realizować swoją misję finansowania osób prywatnych i przedsiębiorstw MŚP, co stanowi również istotne wsparcie dla odbudowy i rozwoju gospodarki ukraińskiej.

### **Odporność strategii i analiza scenariuszowa**

Grupa nie przeprowadziła dotychczas analizy potencjalnych zakłóceń, w tym niedostępności kluczowych dostawców czy zmian warunków polityczno-gospodarczych w Ukrainie, ani nie opracowała scenariuszy dotyczących dynamiki rynku pracy. Jednocześnie Grupa zobowiązuje się w przyszłości dokonać takiej analizy, aby móc precyzyjnie określić odpowiednie działania dostosowawcze i potrzeby kapitałowe w zmieniającym się otoczeniu. W tym kontekście istotną rolę odegra elastyczność modeli zatrudnienia oraz różnorodność źródeł finansowania, wspierających stabilność organizacji.

Obszar zarządzania personelem w dalszym ciągu będzie obejmować działania na rzecz utrzymania równowagi kosztowej i zwiększenia efektywności operacyjnej. W perspektywie krótkoterminowej przewiduje się wzmocnienie inicjatyw wspierających stabilność zespołu. Średnioterminowe podejście skoncentruje się na rozwoju kompetencji i systemów motywacyjnych, co pozwoli na wzrost zaangażowania oraz poprawę jakości świadczonych usług.

### **Bieżące skutki finansowe i ryzyko korekty w następnym okresie**

Wstępne ustalenia wskazują, że koszty wynikające z rotacji pracowników mogą stanowić istotny element rocznego budżetu działu HR. W perspektywie krótkoterminowej (1 rok) rozważane jest ograniczenie tych kosztów m.in. poprzez ewentualne wdrożenie programów retencyjnych oraz inicjatyw rozwojowych.

### **Pominięcie szczegółowej informacji o przyszłych skutkach finansowych**

Zgodnie z uproszczeniem zawartym w dodatku C do ESRS 1, Grupa w pierwszym roku sporządzania oświadczenia na podstawie ESRS może pominąć ujawnienia określone w pkt 48(e) ESRS 2 SBM-3 (dotyczące antycypowanych skutków finansowych). W efekcie, w niniejszym raporcie Grupa skupia się na bieżących skutkach finansowych oraz krótkoterminowym planie przeciwdziałania kluczowym ryzykom.

### **Klienci Banku**

Klienci Banku stanowią jeden z kluczowych elementów łańcucha wartości, zwłaszcza że Bank oferuje usługi finansowe (kredyty, lokaty) osobom prywatnym i MŚP. Wpływ na klientów (i odwrotnie) może

generować zarówno ryzyko (np. ryzyko niewypłacalności klientów, reputacyjne, regulacyjne) jak i możliwości (np. rozwój nowych produktów finansowych, poprawa dostępności usług).

### **Relacje z klientami Banku**

W strukturze Grupy kluczowe znaczenie miał Bank działający w Ukrainie, obsługujący klientów indywidualnych oraz MŚP. Z tego względu istotne wpływy, ryzyka i szanse obejmowały także relacje z klientami Banku, w szczególności w obszarze odpowiedzialnego udzielania kredytów, bezpieczeństwa powierzonych depozytów oraz ochrony danych osobowych. Stabilność portfela kredytowego Banku może wpływać na wyniki finansowe całej Grupy i stanowiła jeden z kluczowych czynników kształtujących strategię biznesową.

Jednocześnie rozwój usług bankowości internetowej i mobilnej, szczególnie istotny w kontekście sytuacji geopolitycznej, pozwalał Grupie elastycznie reagować na potrzeby klientów, wzmacniając jej konkurencyjność oraz potencjał innowacyjny.

- **Możliwości związane z obsługą klientów Banku:**
  - Dynamiczny wzrost popytu na usługi mobilne i internetowe stwarza szansę na rozszerzenie oferty finansowej Banku. Zwiększa to potencjał dotarcia do nowych grup klientów i wzmacnia pozycję konkurencyjną Grupy.
  - Rosnąca świadomość społeczna dotycząca odpowiedzialnego finansowania stanowi okazję do wdrażania programów prospołecznych lub współpracy z międzynarodowymi instytucjami wspierającymi rozwój lokalnych przedsiębiorstw.
- **Ryzyka związane z obsługą klientów Banku:**
  - Zmiany geopolityczne i makroekonomiczne na Ukrainie mogą prowadzić do wzrostu niewypłacalności klientów i konieczności tworzenia dodatkowych rezerw, co negatywnie wpłynie na wyniki finansowe Grupy.
  - Niedostateczne zabezpieczenie danych lub incydenty cyberbezpieczeństwa w kanale bankowości internetowej mogłyby poważnie naruszyć zaufanie klientów i reputację Grupy.
  - Brak konkurencyjnych usług lub niewystarczające dostosowanie oferty do potrzeb MŚP może skutkować spadkiem liczby klientów, a w konsekwencji – przychodów.

### **Rozwój pracowników i podnoszenie kwalifikacji**

Grupa wspiera rozwój swoich pracowników, organizując szereg działań mających na celu ich wszechstronny rozwój. Szkolenia umożliwiają pracownikom rozwój umiejętności koniecznych do wykonywania ich obowiązków w zmieniającym się otoczeniu. Inwestycja w rozwój pracowników jest czynnikiem umożliwiającym realizację celów Spółki.

### **Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym**

Grupa rozumie, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma kluczowe znaczenie dla satysfakcji i efektywności pracowników. Dlatego oferuje im możliwość pracy zdalnej, co pozwala na lepsze dopasowanie obowiązków zawodowych do indywidualnych potrzeb.

Wprowadzenie pracy zdalnej może wpłynąć na sukces organizacji, zarówno pod względem efektywności, jak i w kontekście tworzenia przyjaznej kultury organizacyjnej, co przekłada się na realizację celów strategicznych.



### **Poszanowanie praw człowieka i sprawiedliwe warunki pracy**

Grupa podejmuje także szereg działań mających na celu zapewnienie poszanowania praw człowieka i sprawiedliwych warunków pracy. Przestrzeganie powszechnie uznanych praw człowieka oraz dbałość o to, by wszyscy pracownicy byli traktowani w sposób sprawiedliwy, niezależnie od płci, wieku, narodowości czy orientacji seksualnej, stanowią jeden z podstawowych filarów polityki Grupy.

W trosce o równość szans, Grupa zapewnia, że rekrutacja, awanse, wynagrodzenia oraz dostęp do szkoleń i rozwoju zawodowego są oparte wyłącznie na kompetencjach, umiejętnościach i doświadczeniu pracowników. Dodatkowo, Spółka konsekwentnie przeciwdziała wszelkim przejawom dyskryminacji, mobbingu oraz molestowania, co wpływa na stworzenie bezpiecznego i sprzyjającego rozwojowi środowiska pracy.

### **Przyszłość i dbałość o dobro pracowników**

Grupa nie planuje wprowadzać zmian, które mogłyby zmniejszyć jakość współpracy z pracownikami. Wręcz przeciwnie, Spółka zamierza kontynuować dotychczasowe działania i rozwijać je w obszarach, które wpływają na **satisfakcję**, **zaangażowanie** oraz **lojalność** pracowników.

### **Pracownicy w łańcuchu wartości**

Grupa korzysta z zakresu usług zewnętrznych, które są niezbędne do zapewnienia jej sprawnego funkcjonowania na rynku i realizacji celów biznesowych. Do najważniejszych usług, z których Grupa korzysta, należą: najem powierzchni biurowej, doradztwo prawne i podatkowe, usługi doradcze, a także szeroko pojęte usługi outsourcingowe, takie jak księgowość, obsługa kadrowa czy zarządzanie IT. Te usługi stanowią podstawę działalności Grupy oraz wspierają realizację zarówno bieżących, jak i długoterminowych inwestycji.

### **Klienci Banku w łańcuchu wartości Grupy**

W łańcuchu wartości Grupy istotną rolę odgrywają klienci Banku, gdyż wpływy z obsługi kredytów i lokat generują przychody pozwalające na dalszy rozwój działalności. Świadczone przez Bank usługi mają charakter zarówno stacjonarny (poprzez oddziały), jak i zdalny (aplikacja mobilna, kanały internetowe), co rozszerza zasięg oddziaływań Grupy. Należy podkreślić, że jakość obsługi klientów i zdolność Banku do utrzymania konkurencyjności na wymagającym rynku ukraińskim są kluczowymi czynnikami wpływającymi na wyniki całej Grupy.

### **Kluczowe usługi dla funkcjonowania Spółki**

W szczególności usługi prawne, księgowo-finansowe, kadrowe, doradcze stanowią fundament, bez którego Spółka nie mogłaby efektywnie funkcjonować. Zapewnienie odpowiedniej obsługi prawnej i finansowej jest kluczowe dla zgodności z przepisami prawa, zarządzania ryzykiem oraz podejmowania trafnych decyzji strategicznych.

### **Zakupy towarów niezbędnych do operacji**

Do zakupów towarów, które są niezbędne do codziennego funkcjonowania, Grupa zalicza artykuły biurowe, sprzęt biurowy oraz inne materiały wspierające bieżącą działalność. Wszelkie inwestycje Grupy, w tym w zakresie wyposażenia biurowego oraz wsparcia technologicznego, są realizowane przy wsparciu odpowiednich dostawców mając na względzie ich przyjazność dla środowiska. Bez dostępu do kluczowych towarów i usług, Grupa mogłaby napotkać trudności w realizacji swoich operacji, co w dłuższym czasie mogłoby prowadzić do zakłóceń w funkcjonowaniu organizacji.

## **Interakcje z dostawcami**

Interakcje z dostawcami mają charakter głównie transakcyjny i odbywają się w kontekście realizacji zamówień towarów lub usług, np. poprzez dostawę artykułów biurowych lub sprzętu do siedziby Grupy. Kontakt z przedstawicielami dostawców, takimi jak kurierzy czy przedstawiciele handlowi, jest kluczowy do realizacji procesów operacyjnych. Grupa stara się utrzymywać profesjonalne relacje z wszystkimi swoimi dostawcami, dbając o przestrzeganie norm etycznych, społecznych oraz standardów współpracy.

## **Polityki ochrony praw człowieka i środowiska**

Grupa przestrzega obowiązujące normy prawne w zakresie ochrony praw człowieka i ochrony środowiska i o ile to możliwe nakłada odpowiednie wymagania na swoich dostawców. Oczekuje się, że dostawcy będą respektować prawa człowieka, zapewniając godziwe warunki pracy, równe traktowanie oraz przestrzeganie zasad ekologicznych w produkcji swoich towarów i świadczeniu usług. Dostawcy, którzy nie spełniają tych wymagań, mogą zostać wykluczeni z dalszej współpracy. W szczególności Grupa ma umiarkowany wpływ na traktowanie pracowników dostawców. Jeśli pojawią się informacje o rażącym naruszeniu praw pracowniczych przez dostawcę, Grupa może podjąć decyzję o zaprzestaniu współpracy, wskazując przyczyny tej decyzji.

## **Wpływ środowiskowy działalności Grupy**

Ze względu na charakter prowadzonej działalności statutowej oraz fakt, że Bank nie kredytuje przemysłu wysokoemisyjnego, bezpośredni wpływ Grupy na środowisko naturalne jest mały lub znikomy.

## **Kryteria wyboru dostawców**

Wybór dostawców przez Grupę odbywa się w oparciu o kilka kluczowych kryteriów:

1. **Cena** – Grupa dąży do uzyskania najlepszej wartości za zainwestowane środki, stawiając na konkurencyjność cenową.
2. **Jakość** – Produkty i usługi muszą spełniać określone przez Spółkę standardy jakości, co jest kluczowe dla zachowania ciągłości i efektywności operacyjnej.
3. **Dostępność i terminowość** – Dostawcy muszą zapewniać odpowiednią dostępność towarów oraz terminowość realizacji zamówień, co jest niezbędne do utrzymania sprawności działania Spółki.
4. **Polityki pracownicze** – Grupa przy wyborze dostawców, o ile to możliwe, uwzględnia również ich podejście do praw człowieka, warunków pracy oraz polityki różnorodności i inkluzyjności, o ile takie informacje są dostępne. Spółka preferuje dostawców, którzy wykazują się odpowiedzialnością społeczną oraz angażują się w inicjatywy proekologiczne.

## **Podsumowanie**

Grupa stawia na współpracę z dostawcami i partnerami biznesowymi, którzy spełniają wysokie standardy etyczne, zapewniają konkurencyjne ceny oraz odpowiednią jakość usług. W obszarze relacji z pracownikami i klientami Banku na Ukrainie kluczową rolę odgrywają stabilność zatrudnienia, innowacje w usługach finansowych oraz odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem.

Wobec powyższych założeń tekst wypełnia większość wymogów ESRS SBM-3 w zakresie identyfikacji istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości, przy czym – zgodnie z dopuszczalnym uproszczeniem – pominięto szczegółowe informacje o długoterminowych skutkach finansowych (pkt 48(e)) na pierwszy rok raportowania według ESRS.

## **2.3. Zarządzanie wpływem, ryzykiem i szansami, wskaźniki i cele (IRO-1, IRO-2, MDR-P, MDR-A, MDR-M, MDR-T)**

### ***IRO-1 – Opis procesu służącego identyfikacji i ocenie istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości***

#### **Ograniczenia w zakresie udziału interesariuszy zewnętrznych i danych z łańcucha wartości w pierwszym roku raportowania ESG**

Niniejsze sprawozdanie zrównoważonego rozwoju zostało przygotowane po raz pierwszy przez Grupę zgodnie z wymogami dyrektywy CSRD oraz Europejskich Standardów Sprawozdawczości w Zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). W trakcie wdrażania systemu raportowania ESG Grupa napotkała na istotne ograniczenia operacyjne i strukturalne, mające wpływ zarówno na zakres dostępnych danych, jak i na możliwości angażowania wybranych grup interesariuszy zewnętrznych. W szczególności, ze względu na Bezprecedensową Sytuację, dostęp do zasobów i partnerów operujących w tym regionie był znacząco ograniczony. Dotyczy to w szczególności segmentu działalności bankowej prowadzonej przez Spółkę Zależną na Ukrainie, w przypadku której nie było możliwe przeprowadzenie konsultacji społecznych, spotkań lokalnych ani pozyskania reprezentatywnych danych z wyższych i niższych szczebli łańcucha wartości.

Jednocześnie, jako że jest to pierwszy rok raportowania, priorytetem Grupy stało się osiągnięcie minimalnej zgodności z ESRS oraz stworzenie solidnych fundamentów systemu gromadzenia danych i procesów ESG. Wobec powyższych ograniczeń w procesie bezpośrednio nie włączono interesariuszy zewnętrznych. Przyczyną była m.in. brak zmapowanej bazy interesariuszy w ukraińskiej jednostce oraz ograniczone zasoby kadrowe i czasowe, a także ograniczona dostępność.

Grupa skorzystała z przepisu przejściowego umożliwiającego ograniczenie uwzględniania danych z łańcucha wartości, w przypadku braku dostępnych informacji lub istotnych barier strukturalnych. Planowane jest rozszerzenie zakresu w kolejnych cyklach raportowych.

Grupa zobowiązuje się do aktualizacji procesu oceny istotności w kolejnych cyklach raportowania z pełnym uwzględnieniem wymogów ESRS 1 (w szczególności pkt 21–26 i załącznika A AR 6–8), jak również wytycznych ONZ i OECD w zakresie należytej staranności i angażowania interesariuszy.

---

#### **Badanie podwójnej istotności**

Badanie to stanowi kluczowy element przygotowania skonsolidowanego raportu zrównoważonego rozwoju za rok obrotowy 2024.

W związku ze specyfiką struktury Grupy – obejmującej spółkę dominującą pełniącą funkcję holdingu inwestycyjnego oraz jednostkę zależną w Ukrainie, zaklasyfikowaną jako działalność zaniechana – głównym celem badania było:

- identyfikacja istotnych wpływów Grupy na otoczenie społeczne, pracownicze i środowiskowe w roku 2024,
- rozpoznanie ryzyk i szans ESG, które mogą mieć wpływ finansowy na Grupę,
- ustalenie, które kwestie zrównoważonego rozwoju powinny być ujawnione w raporcie ESG,
- ocena wpływów i ryzyk wynikających z działalności bankowej w Ukrainie w kontekście jej zbycia,
- zapewnienie zgodności z wymogami dotyczącymi ujawnień niefinansowych oraz przygotowanie podstaw do dalszego rozwoju strategii ESG po zakończeniu procesu dezinvestycji.

Badanie przeprowadzono w oparciu o aktualne standardy ESRS, z uwzględnieniem danych własnych, kontekstu regulacyjnego, analizy interesariuszy oraz struktury łańcucha wartości Grupy.

#### **Zakres podmiotowy badania:**

W ramach badania podwójnej istotności przyjęto zakres podmiotowy zgodny z zakresem skonsolidowanego sprawozdania finansowego za 2024 rok, tj. uwzględniający Getin Holding oraz jednostkę zależną Idea Bank w Ukrainie.

#### **Analiza kontekstu regulacyjnego i rynkowego**

Następnie przeprowadzono analizę kontekstu regulacyjnego i rynkowego, Wnioski z analizy były następujące:

- W Polsce obowiązuje pełna transpozycja CSRD – spółka dominująca musi spełniać wszystkie wymogi ESRS i zrealizować ocenę podwójnej istotności z uwzględnieniem pełnego łańcucha wartości.
- W Ukrainie, mimo braku regulacji ESG, działalność banku podlega uwzględnieniu w raporcie zrównoważonego rozwoju Grupy – na zasadzie danych historycznych i wpływów z 2024 roku.
- Z perspektywy średnio- i długoterminowej, wpływ otoczenia ukraińskiego traci znaczenie, z uwagi na wymuszony przez NBU proces zbycia Banku, który zakończy się w 2025 roku – co wpływa na ograniczenie obowiązków w zakresie angażowania interesariuszy tej jednostki oraz formułowania celów ESG.

#### **Horyzont czasowy**

W ramach procesu oceny podwójnej istotności Grupa przyjęła horyzonty czasowe: krótkoterminowy, średnioterminowy oraz długoterminowy. Ze względu na wymuszoną sprzedaż banku – jedyne istotnego aktywa operacyjnego –, głównym punktem odniesienia dla identyfikacji istotnych wpływów, ryzyk i szans ESG pozostaje horyzont krótkoterminowy. W perspektywie średnio- i długoterminowej większość obecnych wpływów ESG przestaje być istotna, a ich znaczenie zostanie ponownie ocenione po sprzedaży Banku.

#### **Wstępna identyfikacja łańcucha wartości i interesariuszy**

Dla spółki Getin Holding najważniejszymi interesariuszami wewnętrznymi są pracownicy, Zarząd oraz Rada Nadzorcza. To właśnie ich perspektywa została bezpośrednio uwzględniona w procesie oceny istotności, z uwagi na ich decyzyjność, wpływ na strategię oraz znajomość specyfiki działalności Grupy.

Grupa posiada opis struktury łańcucha wartości, który został zidentyfikowany na podstawie wewnętrznych analiz i dokumentacji zarządczej. Łańcuch wartości obejmuje działania podstawowe, wspierające oraz kluczowe otoczenie biznesowe, w tym partnerów, dostawców i klientów. Informacje te odnoszą się do relacji kapitałowych i operacyjnych w ramach Getin Holding oraz jej Spółki Zależnej. Zidentyfikowano także partnerów dostarczających usługi finansowe, IT, doradcze, logistyczne i biurowe, a także kluczowych klientów (osoby fizyczne, MŚP) i kanały sprzedaży (oddziały, bankowość online).

Z uwagi jednak na ograniczenia strukturalne, konflikt zbrojny w Ukrainie oraz brak możliwości przeprowadzenia bezpośrednich konsultacji, nie przeprowadzono formalnego mapowania interesariuszy zewnętrznych ani pełnej analizy interakcji w ramach łańcucha wartości. Grupa skorzystała z przepisów przejściowych wynikających z ESRS 1 pkt 134, które dopuszczają ograniczone podejście do łańcucha wartości w pierwszym roku raportowania.

### **Zaangażowanie interesariuszy w proces oceny istotności**

W ramach procesu oceny podwójnej istotności Grupa uwzględniła perspektywę interesariuszy wewnętrznych, w tym pracowników spółki holdingowej, Zarządu oraz Rady Nadzorczej. Zgodnie z wymogami ESRS, w procesie tym rozważono również interesariuszy zewnętrznych oraz interesariuszy jednostki zależnej.

Z uwagi jednak na szczególne uwarunkowania geopolityczne, tj. trwający konflikt zbrojny na terytorium Ukrainy oraz wynikające z tego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników oraz klientów banku, bezpośrednie zaangażowanie tych interesariuszy w proces konsultacyjny nie było możliwe ani właściwe etycznie w ich obecnej sytuacji. W warunkach wojny, priorytetem Banku było zapewnienie podstawowego bezpieczeństwa i ciągłości świadczenia usług – kwestie zrównoważonego rozwoju nie były ani dla pracowników, ani klientów przedmiotem realnego dialogu strategicznego. Z perspektywy etycznej, Grupa uznała, że w tych okolicznościach niezasadne byłoby angażowanie tych osób w procesy ESG.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że działalność Banku została w 2024 roku zaklasyfikowana jako działalność zaniechana, a jego sprzedaż została formalnie rozpoczęta. W związku z tym, perspektywa interesariuszy tej jednostki – choć mogła mieć znaczenie w analizie istotności za rok 2024 – nie będzie miała wpływu na kształtowanie strategii i istotnych tematów ESG Grupy w kolejnych latach, a zwłaszcza w perspektywie średnio- i długoterminowej. Ich potrzeby i oczekiwania nie będą bowiem przedmiotem polityk ESG Grupy po zakończeniu procesu dezinwestycji.

### **Szkolenia i przygotowanie zespołu**

Aby skutecznie przeprowadzić ten proces, w 2024 roku odpowiedzialni pracownicy uczestniczyli w specjalistycznych szkoleniach i warsztatach dotyczących ogólnej problematyki ESG, co pozwoliło na podniesienie ich kompetencji w zakresie rozpoznawania i oceny zagrożeń oraz szans związanych z zrównoważonym rozwojem.

### **Etapy identyfikacji i oceny**

Proces przeprowadzono we współpracy z zewnętrznym doradcą ESG, który wspierał zarówno projektowanie narzędzi oceny, jak i analizę wyników oraz walidację klasyfikacji tematów jako istotnych.

Wszystkie kwestie związane z zrównoważonym rozwojem, zawarte w wykazie z artykułu 16 z dodatku A do ESRS1 (European Sustainability Reporting Standards), zostały dokładnie przeanalizowane, a ich

wpływ na działalność Grupy oceniony przez zespół ds. ESG. Dodatkowo uwzględniono specyfikę branży finansowej poprzez przegląd dostępnych raportów ESG za 2023 rok.

Po opracowaniu wniosków z analizy przystąpiono do przeprowadzenia ilościowej oceny istotności z wykorzystaniem ankiety. Opracowano kwestionariusz obejmujący wszystkie tematy ESRS (E1–E5, S1–S4, G1). W procesie ocen wzięli udział pracownicy Spółki, Prezes Zarządu, oraz wybrani członkowie Rady Nadzorczej.

Każdy temat ESG został oceniony w skali od 1 (bardzo niski) do 5 (bardzo wysoki) w dwóch wymiarach:

- Istotność oddziaływania: Jak istotny jest wpływ Spółki na temat ESG?
- Istotność finansowa: Jak istotny jest temat ESG dla sytuacji finansowej Spółki?

Skala ocen: Na podstawie średnich ocen przyjęto klasyfikację tematu według maksymalnej z dwóch ocen (oddziaływanie / finansowa):

Próg oceny	Klasyfikacja
$\geq 4,5$	Krytyczna
3,5 – 4,49	Istotna
2,5 – 3,49	Ważna
1,5 – 2,49	Informacyjna
$< 1,5$	Minimalna

Próg uznania tematu za istotny: średnia  $\geq 2,5$  w co najmniej jednym wymiarze. Przyjęto wartość 2,5 jako intuicyjną granicę odpowiadającą średniej punktowej skali 1–5. Wybór progu był skonsultowany z ekspertami ESG oraz zgodny z praktykami branżowymi.

Chociaż w analizie formalnie uczestniczyli wyłącznie przedstawiciele Spółki, wzięto pod uwagę fakt, że większość ankietowanych posiada doświadczenie w sektorze bankowym oraz bieżącą wiedzę na temat funkcjonowania Spółki Zależnej. Dlatego też, mimo braku bezpośredniego udziału jednostki zależnej w procesie oceny, uwzględniono wszystkie kwestie ESG istotne z jej perspektywy oraz perspektywy jej interesariuszy. Spółka dołożyła należytej staranności, aby zapewnić rzetelność i adekwatność analizy w kontekście całej Grupy.

Po zebraniu ankiet nastąpiło ich przetworzenie. Wyniki ankiet zostały przefiltrowane i zinterpretowane za pomocą odpowiednich kryteriów właściwych dla:

- oddziaływań – ich dotkliwość, częstotliwość, prawdopodobieństwo występowania, potencjalny wpływ na prawa człowieka, pracowników, klimat;
  - im większa dotkliwość oddziaływań tym bardziej istotne jest oddziaływanie;
  - im większa częstotliwość oddziaływań tym bardziej istotne jest oddziaływanie;
  - im większe prawdopodobieństwo występowania tym bardziej istotne jest oddziaływanie;
  - im większy jest potencjalny wpływ na prawa człowieka, pracowników, klimat tym bardziej istotne jest oddziaływanie;

Sumarycznie oddziaływanie można było określić im wyższe oddziaływanie tym większe i bardziej nieodwracalne są jego skutki dla ludzi, społeczności i środowiska;

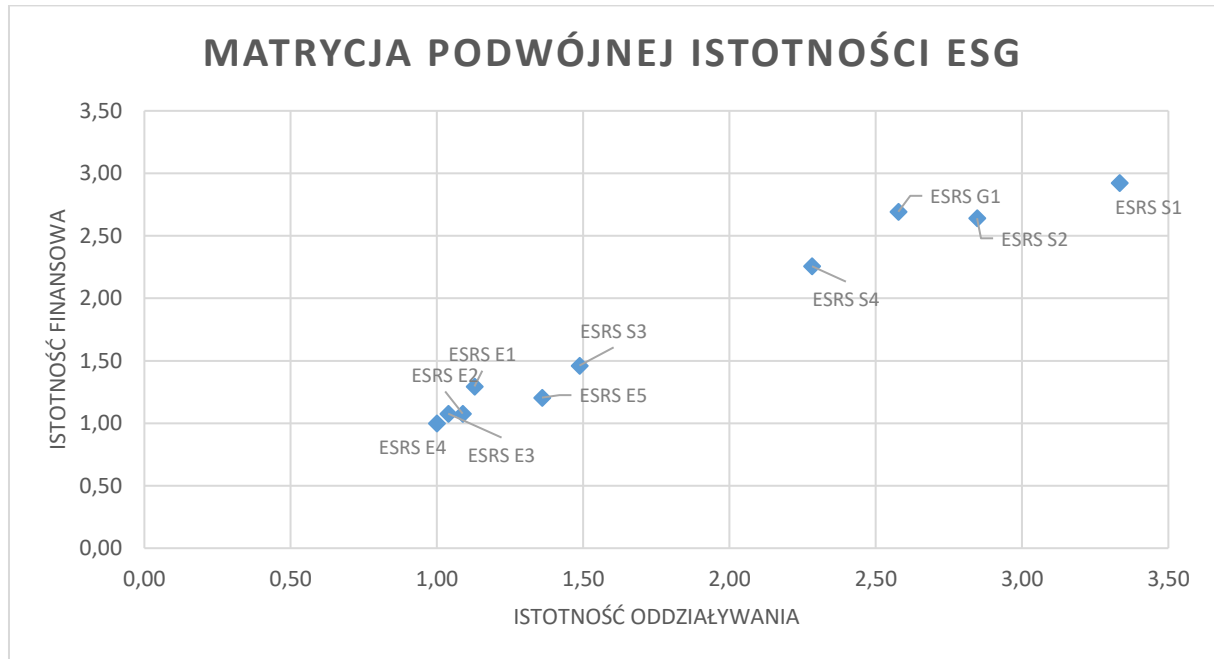
- finansów – możliwy wpływ na sytuację finansową, tutaj szczególne znaczenie miało zdanie osób odpowiedzialnych za tematy finansowe i ekspertów zewnętrznych, spowodowane było potrzebną wiedzą ekspercką do określenia tego wpływu – z uwagi na ograniczone raportowanie w pierwszym roku oraz bezprecedensową sytuację kluczową rolę grał udział tematu w kosztach Spółki. Niewątpliwie największymi kategoriami kosztami są wynagrodzenia oraz usługi obce co ma swoje odzwierciedlenie w raporcie poprzez uznanie standardów społecznych dotyczących Własnych pracowników (S1) oraz Pracowników w łańcuchu wartości (S2) za istotne – istotność finansowa oceniona jako ważna. Standard dotyczący ładu korporacyjnego dotyczący Prowadzenia działalności gospodarczej (G1) również został uznany za istotny finansowo, ponieważ ma znaczenie dla generowania przychodów. Wpływ finansowy ma swoje odzwierciedlenie w Sprawozdaniu Finansowym Spółki za 2024.

W kolejnym kroku powstała matryca pokazująca, które tematy:

- osiągnęły próg istotności ( $\geq 2,5$ ) w wymiarze oddziaływania lub finansowym,
- pozostały poniżej progu.

Dla każdego tematu ESG obliczono średnie wartości na podstawie odpowiedzi ankietowych w skali 1–5:

Temat ESRS	Istotność oddziaływania	Istotność finansowa	Podwójna istotność (tak/nie)	Kategoria
E1 – Zmiana klimatu	1,13	1,29	NIE	Minimalna
E2 – Zanieczyszczenia	1,09	1,08	NIE	Minimalna
E3 – Woda i zasoby morskie	1,04	1,08	NIE	Minimalna
E4 – Bioróżnorodność i ekosystemy	1,00	1,00	NIE	Minimalna
E5 – Gospodarka o obiegu zamkniętym	1,36	1,21	NIE	Minimalna
S1 – Własni pracownicy	3,33	2,92	TAK	Ważna
S2 – Pracownicy w łańcuchu wartości	2,85	2,64	TAK	Ważna
S3 – Społeczności lokalne	1,49	1,46	NIE	Minimalna
S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi	2,28	2,26	NIE	Informacyjna
G1 – Ład korporacyjny	2,58	2,69	TAK	Ważna



Równolegle do badania ilościowego i przeglądu katalogu tematów z ESRS, przeprowadzono jakościową analizę SWOT, mającą na celu identyfikację potencjalnych szans, ryzyk oraz luk strategicznych. Każdy z czynników został powiązany z odpowiednim tematem ESG, co umożliwiło pełniejsze uzasadnienie klasyfikacji istotnych i nieistotnych tematów. Analiza ta potwierdziła znaczenie tematów takich jak G1 (ład korporacyjny), S1 (pracownicy) oraz potencjalne znaczenie tematów związanych z reputacją i strategią ESG w przyszłych okresach. Nie zidentyfikowano istotnych wpływów ani ryzyk środowiskowych wynikających z otoczenia strategicznego. Analiza nie ujawniła istotnych tematów wykraczających poza katalog ESRS.

#### **Podsumowanie wyników analizy podwójnej istotności**

W wyniku analizy zidentyfikowano jako istotne:

- S1 (Własni pracownicy) – kluczowe dla utrzymania kompetencji i efektywnego zarządzania,
- S2 (Pracownicy w łańcuchu wartości) – ważne w kontekście działalności Grupy,
- G1 (Ład korporacyjny) – priorytetowe znaczenie dla strategii i zaufania inwestorów,
- S4 (Konsumenci i użytkownicy końcowi) – istotne historycznie w 2024 roku oraz w perspektywie rozwoju oferty i budowy relacji z klientami, choć ocenione na granicy progu.

Tematy środowiskowe (ESRS E1–E5) przeanalizowane w ramach procesu badania podwójnej istotności i uznane za nieistotne zarówno z punktu widzenia wpływu, jak i istotności finansowej. Grupa nie prowadzi działalności produkcyjnej ani wysokoemisyjnej, a jej jedyne aktywo operacyjne w 2024 roku – bank w Ukrainie – świadczył usługi finansowe i nie był powiązany z obszarami środowiskowo wrażliwymi. Ponadto działalność bankowa została zaklasyfikowana w 2024 roku jako działalność zaniechana zgodnie z MSSF 5. Po zakończeniu procesu dezinwestycji w 2025 roku Grupa nie będzie posiadała żadnych operacyjnych aktywów wpływających na środowisko. Szczegółowe uzasadnienie decyzji o braku ujawnień wskaźnikowych w tym zakresie przedstawiono w dalszej części raportu.



## ***IRO-2 – Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju***

### **Wykaz spełnionych wymogów dotyczących ujawniania informacji**

Spółka Holdingowa wykonała wszystkie wymagane kroki w celu spełnienia obowiązków dotyczących raportowania zrównoważonego rozwoju w ramach ESRS. W raporcie zawarliśmy pełną zgodność z wymogami dotyczącymi ładu korporacyjnego oraz zarządzania ryzykiem.

Nr ujawnienia	Nazwa ujawnienia	Strona w Raporcie
<b>ESRS 2 Ogólne ujawnienie informacji</b>		
BP-1	Ogólna podstawa sporządzenia oświadczeń dotyczących zrównoważonego rozwoju	58-59
BP-2	Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności	59-60
GOV-1	Role i odpowiedzialność organów administracyjnych, zarządzających lub nadzorczych przedsiębiorstwa	61-65
GOV-2	Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem	65-66
GOV-3	Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach motywacyjnych	67-67
GOV-4	Oświadczenie dotyczące należytej staranności	67-68
GOV-5	Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne w zakresie raportowania zrównoważonego rozwoju	68-70
SBM-1	Pozycja na rynku, strategia, model biznesowy i łańcuch wartości	70-75
SBM-2	Poglądy, interesy i oczekiwania interesariuszy	75-76
SBM-3	Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	76-83
IRO-1	Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, istotnych ryzyk i istotnych szans	83-88
IRO-2	Wymogi dotyczące ujawniania informacji w ramach ESRS objęte oświadczeniem jednostki dotyczącym zrównoważonego rozwoju	89-104

<b>ESRS E1 Zmiana klimatu</b>		
E1-1	Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu	110-111
SBM-3	Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	111-113
IRO-1	Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości	113-114
E1-2	Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	115-116
E1-3	Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej	116-117
E1-4	Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej	117-118
E1-5	Zużycie energii i koszyk energetyczny	118-119
E1-6	Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych	119-122
E1-7	Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla	122-122
E1-8	Wewnętrzne ustalenie opłat za emisję gazów cieplarnianych	122-123
E1-9	Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych możliwości związanych z klimatem	123-123
<b>ESRS S1 Właśni pracownicy</b>		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	125-126
SBM-3	Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	126-131
S1-1	Polityki dotyczące osób świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa	131-135
S1-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników	135-137

S1-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących ograniczeniu istotnego ryzyka i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własną siłą roboczą oraz skuteczność tych działań	137-138
S1-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	138-139
S1-6	Charakterystyka pracowników jednostki	139-142
S1-9	Wskaźniki różnorodności	142-143
S1-10	Odpowiednie płace	143-144
S1-14	Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy	145-145
S1-16	Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)	145-145
S1-17	Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka	145-145
<b>ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości</b>		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	146-146
SBM-3	Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	146-147
S2-1	Polityki związane z pracownikami w łańcuchu wartości	147-149
S2-2	Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów	149-150
S2-3	Procesy niwelowania negatywnych wpływów i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości	150-151
S2-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań	151-152

S2-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i istotnymi szansami	153-153
<b>ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi</b>		
SBM-2	Interesy i opinie zainteresowanych stron	153-154
SBM-3	Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym	154-155
S4-1	Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi	155-156
S4-2	Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi	156-156
S4-3	Procesy remediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych	157-158
S4-4	Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnym ryzykiem i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań	158-159
S4-5	Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami	159-160
<b>ESRS G1 Ład zarządczy</b>		
G1-1	Kultura korporacyjna i Polityki prowadzenia działalności gospodarczej	161-163
G1-2	Zarządzanie relacjami z dostawcami	163-165
G1-3	Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie	165-168
G1-4	Potwierdzony incydent związany z korupcją lub przekupstwem	168-168
G1-5	Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa	168-168
G1-6	Praktyki płatnicze	168-169

Wykaz punktów danych zawartych w standardach przekrojowych i standardach tematycznych, które wynikają z innych przepisów UE.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji i powiązany z nim punkt danych	Strona w raporcie
ESRS 2 GOV-1 Zróżnicowanie członków zarządu ze względu na płeć pkt 21 lit. d)	65
ESRS 2 GOV-1 Odsetek członków organów, którzy są niezależni pkt 21 lit. e)	61-65
ESRS 2 GOV-4 Oświadczenie w sprawie należytej staranności pkt 30	67-68
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z działaniami dotyczącymi paliw kopalnych pkt 40 lit. d) ppkt (i)	Nieistotne, bo nie dotyczy Spółki
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z produkcją chemikaliów pkt 40 lit. d) ppkt (ii)	Nieistotne, bo nie dotyczy Spółki
ESRS 2 SBM-1 Udział w działalności związanej z kontrowersyjną bronią pkt 40 lit. d) ppkt (iii)	Nieistotne, bo nie dotyczy Spółki
ESRS 2 SBM-1 Udział w działaniach związanych z uprawą i produkcją tytoniu pkt 40 lit. d) ppkt (iv)	Nieistotne, bo nie dotyczy Spółki
ESRS E1-1 Plan transformacji służący osiągnięciu neutralności klimatycznej do 2050 r. pkt 14	Brak - nieopracowany
ESRS E1-1 Jednostki wykluczone z zakresu obowiązywania wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego pkt 16 lit. g)	110-111
ESRS E1-4 Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych pkt 34	117
ESRS E1-5	Nie dotyczy

Zużycie energii z kopalnych źródeł zdezagregowane w podziale na źródła (dotyczy wyłącznie sektorów o znacznym oddziaływaniu na klimat) pkt 38	
ESRS E1-5 Zużycie energii i koszyk energetyczny pkt 37	118
ESRS E1-5 Energochłonność powiązana z działaniami podejmowanymi w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat pkt 40-43	118
ESRS E1-6 Emisje gazów cieplarnianych zakresu 1, 2, 3 brutto i całkowite emisje gazów cieplarnianych pkt 44	119-122
ESRS E1-6 Intensywność emisji gazów cieplarnianych brutto pkt 53-55	122
ESRS E1-7 Usuwanie gazów cieplarnianych i jednostki emisji dwutlenku węgla pkt 56	122
ESRS E1-9 Ekspozycja portfela odniesienia na ryzyka fizyczne związane z klimatem pkt 66	Brak – nie dotyczy
ESRS E1-9 Dezagregacja kwot pieniężnych według nagłego i długotrwałego ryzyka fizycznego pkt 66 lit. a) ESRS E1-9 Lokalizacja znaczących składników aktywów obarczonych istotnym ryzykiem fizycznym pkt 66 lit. c)	Brak – nie dotyczy
ESRS E1-9 Podział wartości księgowej nieruchomości według klas efektywności energetycznej pkt 67 lit. c)	Brak – nie dotyczy
ESRS E1-9 Stopień ekspozycji portfela na szanse związane z klimatem pkt 69	123
ESRS E2-4 Ilość każdego czynnika zanieczyszczającego wymienionego w załączniku II do rozporządzenia w sprawie E-PRTR (Europejski Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń) emitowanego do powietrza, wody i gleby, pkt 28	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką

ESRS E3-1 Woda i zasoby morskie pkt 9	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS E3-1 Specjalna polityka pkt 13	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS E3-1 Zrównoważone praktyki w dziedzinie mórz i oceanów pkt 14	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS E3-4 Całkowita ilość wody poddanej recyklingowi i ponownemu użyciu pkt 28 lit. c)	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS E3-4 Całkowite zużycie wody w m <sup>3</sup> na przychód netto z własnych operacji pkt 29	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. a) ppkt (i)	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. b)	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS 2 IRO1-E4 pkt 16 lit. c)	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie gruntów/ rolnictwa pkt 24 lit. b)	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS E4-2 Zrównoważone praktyki lub polityki w zakresie oceanów/ mórz pkt 24 lit. c)	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS E4-2 Polityki na rzecz przeciwdziałania wylesianiu pkt 24 lit. d)	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką

ESRS E5-5 Odpady niepoddawane recyklingowi pkt 37 lit. d)	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS E5-5 Odpady niebezpieczne i odpady promieniotwórcze pkt 39	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej pkt 14 lit. f)	131-131
ESRS 2 SBM-3-S1 Ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci pkt 14 lit. g)	130-131
ESRS S1-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 20	132-132
ESRS S1-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1-8, pkt 21	Brak wyodrębnionej strategii
ESRS S1-1 Procedury i środki na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi pkt 22	Brak procedur i środków
ESRS S1-1 Polityka lub system zarządzania służące zapobieganiu wypadkom przy pracy pkt 23	133
ESRS S1-3 Mechanizmy rozpatrywania skarg pkt 32 lit. c)	135-137
ESRS S1-14 Liczba zgonów związanych z pracą oraz liczba i wskaźnik wypadków związanych z pracą pkt 88 lit. b) i c)	Przepis przejściowy
ESRS S1-14 Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób pkt 88 lit. e)	Przepis przejściowy
ESRS S1-16 Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami pkt 97 lit. a)	145



ESRS S1-16 Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego pkt 97 lit. b)	145
ESRS S1-17 Przypadki dyskryminacji pkt 103 lit. a)	145
ESRS S1-17 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 104 lit. a)	145
ESRS 2 SBM-3-S2 Znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci lub pracy przymusowej w łańcuchu wartości pkt 11 lit. b)	Nie rozpoznano - nieistotne
ESRS S2-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka pkt 17	147
ESRS S2-1 Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości pkt 18	147
ESRS S2-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 19	148
ESRS S2-1 Strategie w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1-8, pkt 19	Brak wyodrębnionej strategii
ESRS S2-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka związane z łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu pkt 36	152
ESRS S3-1 Zobowiązania w zakresie polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka, pkt 16	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS S3-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, zasad MOP lub wytycznych OECD pkt 17	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką

ESRS S3-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 36	Nieistotne, uzasadnienie pod tabelką
ESRS S4-1 Polityka odnosząca się do konsumentów i użytkowników końcowych pkt 16	155
ESRS S4-1 Nieprzestrzeganie Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz wytycznych OECD pkt 17	155
ESRS S4-4 Kwestie i incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka pkt 35	158
ESRS G1-1 Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji pkt 10 lit. b)	161
ESRS G1-1 Ochrona sygnalistów pkt 10 lit. d)	161
ESRS G1-4 Grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i przepisów w sprawie zwalczania przekupstw pkt 24 lit. a)	168
ESRS G1-4 Normy w zakresie przeciwdziałania korupcji i przekupstwu pkt 24 lit. b)	168

### Tematy uznane za nieistotne

W wyniku przeprowadzonej analizy i oceny istotności, poniższe tematy zostały uznane za **nieistotne** dla Grupy:

#### 1. Uzasadnienie odstępiania od ujawnienia informacji wymaganych przez ESRS E1-E5

##### ESRS E1 – Zmiana klimatu

W wyniku przeprowadzonej analizy istotności zgodnie z wymogami ESRS 1, Grupa uznała, że temat „Zmiana klimatu” objęty standardem ESRS E1 nie jest istotny w kontekście charakteru i skali prowadzonej działalności oraz braku znaczących rzeczywistych lub potencjalnych oddziaływań na klimat.

Grupa nie prowadzi działalności produkcyjnej, przemysłowej, ani infrastrukturalnej – nie posiada aktywów emitujących gazy cieplarniane, nie eksploatuje zasobów naturalnych, nie generuje istotnych ilości odpadów ani nie prowadzi działalności wpływającej na bioróżnorodność. W 2024 roku jedyne aktywo operacyjne Grupy – Bank w Ukrainie – świadczył usługi finansowe koncentrując się na

kredytach konsumenckich i dla MŚP. Działalność ta nie była powiązana z sektorami wysokoemisyjnymi ani środowiskowo wrażliwymi. Spółka dominująca w Polsce pełniła wyłącznie funkcję nadzorczą i inwestycyjną. Ponadto działalność bankowa Grupy została zaklasyfikowana w 2024 roku jako działalność zaniechana zgodnie z MSSF 5. Po zakończeniu procesu dezinwestycji w 2025 roku Grupa nie będzie posiadała aktywów operacyjnych wpływających na środowisko.

Niemniej jednak Grupa zdecydowała się na ujawnienie informacji zgodnie ze standardem ESRS E1 Zmiana klimatu.

#### **ESRS E2 – Zanieczyszczenie**

Bank ani Spółka nie prowadzą działalności produkcyjnej, nie zarządzają łańcuchem dostaw surowców, nie posiadają instalacji wytwórczych mogących emitować substancje zanieczyszczające środowisko (np. pyły, emisje chemiczne).

Potencjalny wpływ na środowisko w kontekście zanieczyszczeń dotyczy głównie zużycia energii w biurach, śladu węglowego związanego z ewentualnymi podróżami służbowymi czy eksploatacją infrastruktury IT, co – w świetle ESRS – nie stanowi znaczącego obszaru.

#### **ESRS E3 – Woda i zasoby morskie**

Bank nie prowadzi działalności wymagającej dużych poborów wody lub odprowadzania ścieków do wód śródlądowych czy morskich (brak instalacji przemysłowych, produkcji czy przetwórstwa).

Prowadzona w biurach (oddziałach) i zdalna działalność Banku ma charakter usługowy, co nie generuje istotnego zużycia wody ani wpływu na zasoby morskie.

#### **ESRS E4 – Bioróżnorodność i ekosystemy**

Bank i Spółka nie zarządzają infrastrukturą przemysłową, rolniczą ani logistyczną, która oddziaływałaby znacząco na ekosystemy (np. na gospodarkę leśną, tereny chronione, mokradła, szlaki migracyjne zwierząt czy obszary o wysokiej wartości przyrodniczej).

Brak jest również inwestycji w projekty, które bezpośrednio ingerowałyby w środowisko naturalne. Tym samym wpływ na bioróżnorodność i ekosystemy jest znikomy lub żaden.

#### **ESRS E5 – Gospodarka o obiegu zamkniętym**

Ze względu na profil działalności usługowo-finansowej, Grupa nie odpowiada za wytwarzanie odpadów w cyklach produkcyjnych, nie korzysta z surowców w procesach wytwórczych, ani nie zarządza procesami recyklingu.

Całość aktywności koncentruje się na świadczeniu usług bankowych oraz zarządzaniu strukturą holdingu, co nie generuje istotnych aspektów związanych z obiegiem materiałów czy przejściem na model gospodarki cyrkularnej.

#### **Brak oddziaływania i brak istotnego ryzyka finansowego**

Mając na uwadze minimalny charakter potencjalnego wpływu na środowisko oraz brak znaczenia finansowego tych zagadnień (Spółka i Bank nie przewidują poniesienia istotnych kosztów środowiskowych, kar czy konieczności ponoszenia znaczących nakładów na projekty naprawcze), wymogi ESRS E1–E5 oceniono jako nieistotne.

#### **Uzasadnienie odstąpienia od ujawnienia informacji wymaganych przez ESRS S3**

Bank prowadzi aktywność finansową i usługową bez zaangażowania w duże projekty infrastrukturalne, surowcowe czy inwestycyjne, które standardowo wywierają istotny wpływ na społeczności lokalne (np. poprzez zmianę sposobu użytkowania gruntów, przymusowe przesiedlenia, ryzyko utraty dostępu do wody, zagrożenia dla bezpieczeństwa, naruszenia praw ludności rdzennej czy społeczności o szczególnych potrzebach).

Kredyty i lokaty są oferowane głównie osobom prywatnym oraz małym i średnim przedsiębiorstwom, nie obejmując podmiotów działających w obszarach o wysokim ryzyku wpływu na społeczności (np. górnictwo, wielkoskalowa energetyka, sektor petrochemiczny czy projekty infrastrukturalne zlokalizowane na terenach wrażliwych).

Nie stwierdzono bezpośrednich ani pośrednich form oddziaływania na społeczności lokalne:

- **Brak realokacji gruntów** czy wpływu na warunki mieszkaniowe, bezpieczeństwo i zdrowie społeczności.
- **Brak zaangażowania w projekty wywołujące protesty społeczne** lub oskarżenia o naruszenie praw człowieka (np. praca przymusowa, utrudnienia w dostępie do wody, zanieczyszczenia środowiska istotne dla lokalnych społeczności).
- **Minimalne ryzyko konfliktu z interesariuszami** na poziomie lokalnym, co wynika z usługowego profilu działalności, niewiążącego się z ingerencją w infrastrukturę czy środowisko życia społeczności.

**Istotność oddziaływania:** Bank i Spółka nie prowadzą działań, które mogłyby stanowić znaczące zagrożenie dla społeczności, w tym ich warunków bytowych, bezpieczeństwa czy praw człowieka. Skutki ewentualnych sporów konsumenckich (typowe dla branży finansowej) odnoszą się głównie do klientów indywidualnych lub MŚP i nie mają skali oddziaływania typowego dla naruszeń związanych z wielkoobszarowymi projektami inwestycyjnymi czy infrastrukturą krytyczną.

**Istotność finansowa:** Nie zidentyfikowano ryzyk lub szans biznesowych wynikających z relacji z lokalnymi społecznościami, które mogłyby istotnie wpłynąć na zdolność rozwojową lub wyniki finansowe Grupy. Bank nie prowadzi działalności w obszarach wysokiego ryzyka społecznego, które zwykle wiążą się z potencjalnymi protestami, sankcjami lub znacznymi kosztami kompensacyjnymi.

Przykładowe kwestie niewystępujące w działalności Grupy:

- Zajmowanie terenów i przesiedlenia: Brak inwestycji budowlanych, prac wydobywczych lub rolniczych, które najczęściej prowadzą do trudnych relacji ze społecznościami.
- Naruszenie dostępu do zasobów wspólnych (woda, energia, ziemia): Oferta Banku nie dotyczy przedsięwzięć, w ramach których społeczności lokalne byłyby narażone na utratę bądź utrudnienie dostępu do podstawowych zasobów naturalnych.
- Ryzyko przemocy lub łamania praw człowieka (np. wobec ludności rdzennej): Brak zidentyfikowanych projektów, które mogłyby wiązać się z eskalacją konfliktu społecznego, zwłaszcza że Bank obsługuje głównie klientów indywidualnych i MŚP, nie zaś branże surowcowe czy kontrowersyjne sektory inwestycyjne.

## Wnioski

### Brak istotnych oddziaływań na społeczności

Z uwagi na profil działalności usługowej Banku (brak dużych inwestycji, brak angażowania się w projekty wymagające udziału lub narażające społeczności lokalne), nie wystąpiły negatywne oddziaływania w rozumieniu ESRS S3.

### **Niskie ryzyko finansowe i reputacyjne**

Ze względu na brak inwestycji w obszarach wysokiego ryzyka społecznego, nie zidentyfikowano istotnych zagrożeń natury społecznej, które mogłyby przełożyć się na stabilność finansową lub wizerunkową Grupy.

### **Konieczność dokumentacji procesu oceny**

Pomimo braku potrzeby raportowania szczegółowego w zakresie ESRS S3, należy w dokumentacji (tj. ocenie istotności) wykazać przeprowadzenie analizy i uzasadnić wnioski, że wymóg ten nie jest istotny w danej sytuacji (zgodnie z ESRS 2 IRO-1 i IRO-2).

### **Kontynuacja monitorowania**

W przypadku pojawienia się w przyszłości nowej działalności lub zmian w profilu finansowania (np. wejście w nowe sektory inwestycji wysokiego ryzyka społecznego), Grupa dokona uprzedniej oceny wpływu na społeczności i ryzyko w zakresie ESRS S3, i podejmie adekwatne działania.

## **Ocena istotności zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem**

### **Proces oceny istotności**

Grupa przeprowadziła szczegółową ocenę istotności w odniesieniu do tematów ESG, w oparciu o wymóg IRO-2 z załącznika (ESRS 2 IRO-2). Celem było zidentyfikowanie kluczowych obszarów mogących wpływać na sytuację społeczną, środowiskową i gospodarczą całej Grupy, a także określenie istotnych ryzyk i szans z tym związanych.

W procesie oceny uwzględniono specyficzne cechy obu podmiotów (Spółki holdingowej i Banku) oraz kontekst prawny i regulacyjny, w jakim działają. Ze względu na różną skalę i charakter działalności, jak również odmienne otoczenie rynkowe, analiza została przeprowadzona tak, aby odzwierciedlała całokształt funkcjonowania Grupy.

Podstawowe kryteria oceny istotności:

#### **1. Rodzaj działalności Grupy:**

- Spółka nie prowadzi bezpośrednio działalności operacyjnej, skupiając się na nadzorze właścicielskim i zarządzaniu inwestycjami, natomiast Bank na Ukrainie oferuje produkty finansowe (kredyty i lokaty) dla osób prywatnych i MŚP.
- Działalność Banku prowadzona jest w formule oddziałowej oraz w systemach zdalnych (aplikacja mobilna, internet), co rozszerza zasięg potencjalnych oddziaływań społecznych i środowiskowych całej Grupy.
- Bank nie finansuje przemysłu ciężkiego ani wysokoemisyjnych sektorów.

#### **2. Potencjalny wpływ na działalność:**

- Dla Spółki holdingowej brak operacji bezpośrednio wpływających na emisję, odpady czy ochronę bioróżnorodności oznacza ograniczony własny ślad środowiskowy.
- Bank, mimo że nie finansuje przemysłu, może pośrednio oddziaływać na kwestie klimatyczne (ESRS E1) lub na prawa konsumentów (ESRS S4) poprzez świadczone usługi, zwłaszcza dla klientów detalicznych i MŚP.
- Niewłaściwe zarządzanie relacjami z klientami, w tym ochrona danych, dostęp do produktów finansowych czy bezpieczeństwo transakcji, może generować zarówno ryzyka wizerunkowe, jak i społeczne.

3. **Regulacje prawne:** W kontekście zarządzania zagadnieniami ESG oraz raportowania niefinansowego Grupa uwzględnia w szczególności następujące akty prawne i wytyczne:

- Dyrektywa 2013/34/UE zmieniona Dyrektywą (UE) 2022/2464

Określa obowiązki w zakresie sprawozdawczości finansowej oraz niefinansowej (tzw. CSRD), w tym zasady ujawniania informacji na temat zrównoważonego rozwoju, które Grupa wdraża w oparciu o Europejskie Standardy Sprawozdawczości (ESRS).

Zobowiązuje duże jednostki i grupy kapitałowe do publikowania wyczerpujących raportów ESG, uwzględniających kluczowe tematy, takie jak kwestia klimatu, praw pracowniczych czy odpowiedzialności społecznej.

- Rozporządzenia i standardy wykonawcze Komisji Europejskiej

Przepisy delegowane KE określają szczegółowe wytyczne dotyczące raportowania ESG, w tym definicje pojęć, zakres i format ujawnianych danych.

Wskazują również minimalne wymagania co do metod pomiaru, procedur weryfikacji oraz formy raportu dotyczącego zrównoważonego rozwoju.

- Prawo polskie i akty wykonawcze

Na gruncie ustawy o rachunkowości oraz przepisów dotyczących spółek handlowych Grupa jest zobligowana do sporządzania sprawozdań z działalności obejmujących dane niefinansowe, co wiąże się z koniecznością rzetelnego ujmowania kwestii ESG w stosownych raportach okresowych.

Rozporządzenia wykonawcze Ministra Finansów oraz wytyczne nadzorcze (np. KNF w obszarze ładu korporacyjnego) wspierają ujednolicenie raportowania i przejrzystość w komunikacji z interesariuszami.

- Prawo bankowe i regulacje sektorowe

Bank w Ukrainie podlega przepisom prawa lokalnego, które reguluje działalność instytucji finansowych, w tym m.in. ochronę depozytów, relacje z klientami, a także wymogi kapitałowe i ostrożnościowe.

- Wytyczne międzynarodowe

Grupa odnosi się ponadto do globalnych wytycznych i standardów w zakresie poszanowania praw człowieka, środowiska i uczciwych praktyk rynkowych, aby prowadzić działalność zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

## Tematy uznane za istotne

Zgodnie z powyższą oceną, tematy, które zostały uznane za istotne i uwzględnione w raporcie to:

1. **Właśni pracownicy (ESRS S1):** Pracownicy Grupy są kluczowym zasobem, który zapewnia stabilność i sukces. Ich kompetencje i zaangażowanie są niezbędne do efektywnego zarządzania oraz realizacji celów strategicznych. Utrata kluczowych pracowników mogłaby prowadzić do zakłóceń w procesach decyzyjnych, opóźnień w realizacji celów i problemów z monitorowaniem działalności spółek zależnych. Dodatkowo, w kontekście ESG, brak stabilności w zespole może wpłynąć na negatywne postrzeganie firmy przez interesariuszy. Dlatego inwestowanie w pracowników i dbanie o ich rozwój jest istotne zarówno dla codziennego funkcjonowania, jak i długofalowej strategii zrównoważonego rozwoju Grupy.
2. **Pracownicy w łańcuchu wartości (ESRS S2):** Chociaż Grupa uważa, że odpowiedzialność za pracowników dostawców leży po stronie samych dostawców jako ich pracodawców, nie można zignorować wpływu, jaki warunki pracy, bezpieczeństwo i prawa pracownicze tych pracowników mogą mieć na stabilność łańcucha dostaw. Zakłócenia w działalności dostawcy, takie jak strajki czy problemy związane z pracownikami, mogą wpłynąć na ciągłość i jakość dostaw, co z kolei ma bezpośredni wpływ na działalność Grupy. Ponadto, mimo że Grupa nie ingeruje w warunki pracy pracowników dostawców, inwestowanie przez dostawców w zapewnienie odpowiednich warunków zatrudnienia i bezpieczeństwa może przyczynić się do długoterminowej stabilności współpracy oraz jakości dostarczanych produktów i usług. Takie podejście wspiera nie tylko efektywność operacyjną, ale również dbałość o zrównoważony rozwój oraz budowanie trwałych, opartych na zaufaniu relacji biznesowych w ramach całego łańcucha dostaw.
3. **Konsumenci i użytkownicy końcowi (ESRS S4):** Bank oferuje usługi finansowe (kredyty, lokaty) klientom indywidualnym i MŚP, co wprost wiąże się z odpowiedzialnością za jakość i przejrzystość produktów. W tym obszarze istotne są prawa konsumentów, bezpieczeństwo danych oraz dostępność usług (w tym w kanałach cyfrowych). Negatywne doświadczenia klientów lub incydenty naruszenia ochrony danych osobowych mogą skutkować utratą zaufania i reputacji całej Grupy. Jednocześnie właściwe zarządzanie relacjami z klientami, w tym dbałość o ich dobrostan finansowy i edukację, wzmacnia stabilność i wizerunek Grupy w otoczeniu rynkowym.
4. **Prowadzenie działalności gospodarczej (ESRS G1):** Ujawnianie informacji na temat tego zarządzania i nadzoru pozwala na budowanie zaufania wśród interesariuszy, takich jak inwestorzy i partnerzy biznesowi. W dzisiejszych czasach, gdy odpowiedzialność w zakresie kwestii ESG staje się coraz ważniejsza, ujawnienie takich informacji może zwiększyć atrakcyjność Spółki. Zgodność z **ESRS G1**, który wymaga ujawnienia szczegółów dotyczących ładu korporacyjnego, zarządzania ryzykiem oraz działań związanych z ESG, może wzmocnić wizerunek Grupy jako odpowiedzialnego i zrównoważonego podmiotu. To z kolei może prowadzić do wzrostu zaufania wśród interesariuszy oraz przyciągania nowych inwestycji i partnerów biznesowych, co ma pozytywny wpływ na długoterminowy rozwój firmy.

## **Podsumowanie**

Grupa przeprowadziła kompleksową ocenę istotności zagadnień ESG (w tym E1 – Zmiana klimatu oraz S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi), uwzględniając zarówno specyfikę działalności bezpośrednio operacyjnej (Bank), jak i funkcję właścicielską Spółki. Kluczowe kwestie obejmują m.in. warunki pracy i zaangażowanie pracowników (ESRS S1 i S2), odpowiedzialne prowadzenie działalności (ESRS G1), wpływ na klimat (ESRS E1) oraz relacje z klientami (ESRS S4).

W obszarze regulacji prawnych Grupa stosuje przepisy Dyrektywy 2013/34/UE zmienionej Dyrektywą (UE) 2022/2464, wdrażanej w oparciu o standardy ESRS, jak też rozporządzenia i wytyczne Komisji Europejskiej. Na poziomie polskim i ukraińskim uwzględniane są właściwe przepisy i wymogi nadzorcze. Grupa odnosi się także do uznanych międzynarodowych wytycznych, zapewniając spójność i przejrzystość raportowania ESG, co pozytywnie wpływa na zarządzanie ryzykami i relacjami z interesariuszami oraz wspiera zrównoważony rozwój całej organizacji.



***MDR-P – Polityki przyjęte w celu zarządzania istotnymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem; MDR-A – Działania i zasoby w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem; MDR-M – Wskaźniki w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem; MDR-T – Monitorowanie skuteczności polityk i działań z wykorzystaniem celów***

Sekcja Raportu	Polityka	Działania	Cele	Mierniki (wskaźniki)
E1-1	Brak	Brak	Brak	Brak
E1-2	Brak	Oszczędzanie energii, ograniczenie zużycia papieru	Brak	Brak
E1-3	Brak	Brak	Brak	Brak
E1-4	Brak	Brak	Brak	Brak
E1-5	Brak	Brak	Brak	Zużycie energii
E1-6	Brak	Brak	Brak	Emisja GHG
E1-7	Brak	Brak	Brak	Brak
E1-8	Brak	Brak	Brak	Brak
E1-9	Brak	Brak	Brak	Brak
S1-1	Regulamin pracy, Regulamin w sprawie zasad i organizacji szkoleń w zakresie BHP Procedura przyjmowania wewnętrznych zgłoszeń naruszenia prawa od sygnalistów w Getin Holding S.A.	Szkolenia z zakresu BHP, procesy rekrutacji zgodne z polityką równouprawnienia, wdrożenie procedur ochrony sygnalistów	Brak	Brak
S1-3	Procedura przyjmowania wewnętrznych zgłoszeń naruszenia prawa od sygnalistów w Getin Holding S.A.	Organizacja szkoleń, prowadzenia działań edukacyjnych	Brak	Brak
S1-4	Kodeks dobrych praktyk Grupy Getin Holding, Regulamin pracy zdalnej w Getin Holding S.A.	Udostępnienie możliwości pracy zdalnej, zachęcanie do pełnego wykorzystywania urlopów, zapewnienie benefitów, eliminacja dyskryminacji,	Brak	Brak

S1-5	Brak	Dialog z pracownikami, zapewnienie benefitów, eliminowanie dyskryminacji	Eliminacja dyskryminacji w wynagrodzeniach, zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance), utrzymywanie stabilności zatrudnienia, zgodność działań z przepisami prawa, zapewnienie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy, tworzenie atmosfery sprzyjającej dialogowi i otwartej komunikacji	Brak
S1-6	Brak	Brak	Brak	Wskaźnik rotacji pracowników, liczba pracowników,
S1-7	Brak	Brak	Brak	Brak
S1-8	Brak	Brak	Brak	Brak
S1-9	Brak	Brak	Brak	Rozkład płaci w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla, struktura wiekowa
S1-10	Regulamin wynagradzania Regulamin premiowania w Getin Holding SA Polityka wynagradzania	Brak	Brak	Stosunek wynagrodzenia do średniej rynkowej
S1-11	Brak	Zapewnienie dostępu do świadczeń socjalnych, regulowanie składek na ubezpieczenia społeczne,	Brak	Brak

		zapewnienie benefitów, wprowadzenie PPK		
S1-13	Brak	Organizacja szkoleń, zapewnienie platformy szkoleniowej, przeglądy wyników i rozwoju kariery	Brak	Brak
S1-14	Brak	Brak	Brak	Brak
S1-15	Brak	Zapewnienie dostępu do urlopów	Brak	Brak
S1-16	Brak	Brak	Brak	Luka płacowa, Stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby do mediany całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyjątkiem tej najlepiej zarabiającej osoby)
S1-17	Brak	Udostępnienie mechanizmu zgłaszania skarg	Brak	Brak
S2-1	Brak	Brak	Brak	Brak
S2-2	Brak	Podpisywanie umów handlowych i składanie zamówień	Brak	Brak
S2-3	Brak	Udostępnienie kanału zgłaszania nieprawidłowości	Brak	Brak
S2-4	Brak	Monitorowanie przestrzegania standardów etycznych i praw człowieka, egzekwowanie odpowiedzialności dostawców, przegląd warunków współpracy	Brak	Brak
S2-5	Brak	Brak	Brak?	Brak
S4-1	Kodeks Etyki (Zachowania) AT „Idea Bank”, Polityka Zapobiegania Konfliktom Interesów oraz	Informowanie klientów o swoich prawach, szkolenia dla pracowników z prawa bankowego i obsługi reklamacji	Brak	Brak

	Procedura Reklamacyjna			
S4-2	Standardach obsługi klientów przez pracowników sieci oddziałów Procedura Reklamacyjna	Prowadzenie dialogu z klientami za pomocą infolinii, kontaktu emailowego czy wizyt w oddziałach	Brak	Liczba i czas rozpatrywania skarg, czas obsługi wniosków kredytowych
S4-3	Procedura Reklamacyjna	Proces remediacji, rekompensaty finansowe, restrukturyzacje kredytów, mediacje z klientem	Brak	Liczba skarg, struktura odwołań, średni czas rozpatrzenia, średni odsetek skarg rozpatrzonych na korzyść klienta
S4-4	Kodeks Etyki Polityka Zapobiegania Konfliktom Interesów	Uproszczenie i ucytelnienie dokumentacji kredytowej, objaśnienie warunków umowy,	Brak	Liczba i rodzaj skarg
S4-5	Kodeks Etyki, Polityka Zapobiegania Konfliktom Interesów, Standardy obsługi klientów, Procedura Reklamacyjna	Monitorowanie satysfakcji (NPS), Dążenie do skrócenia czasu składania i rozpatrywania skarg	Brak	Brak
G1-1	Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom w Grupie, Procedura przyjmowania wewnętrznych zgłoszeń naruszenia prawa od sygnalistów w Getin Holding S.A., Kodeks postępowania (etyki) oraz inne wymienione w G1-1, których z uwagi na ilość nie	Organizacja szkoleń z zakresu etyki,	Prowadzenie działalności statutowej w celu poprawy dobrobytu akcjonariuszy	Brak

	umieszczamy w tabeli			
G1-2	Brak	Utrzymywanie wysokiej płynności finansowej, podpisywanie umów ramowych, ocena pochodzenia towarów	Brak	Brak
G1-3	Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom w Grupie Getin Holding, Program antykorupcyjny „Idea Bank”, Kodeks postępowania (etyki), Mechanizm poufnego zgłaszania nieakceptowalnych zachowań w „Idea Bank”, Polityka w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania legalizacji (prania) dochodów, uzyskanych przestępczo, finansowaniu terroryzmu oraz finansowaniu rozpowszechniania broni masowego rażenia w ат „Ідея Банк”(nowa redakcja)	Wprowadzenie systemu zgłaszania nieprawidłowości, udzielanie informacji w zakresie działań antykorupcyjnych przez Departament Prawny, organizacja szkoleń dotyczących działań antykorupcyjnych, powołanie Antykorupcyjnego Pełnomocnika	Brak	Brak
G1-4	Brak	Brak	Brak	Brak
G1-5	Brak	Brak	Brak	Brak
G1-6	Brak	Brak	Brak	Średni czas regulowania płatności

Pozostałe informacje jakościowe i/lub ilościowe zamieszczono w poszczególnych punktach raportu.

### 3. Standardy środowiskowe

#### 3.1. Rozdziały E1-E5

Zgodnie z wyżej zamieszczonymi informacjami wymogi E1-E5 nie są dla Grupy istotne, niemniej jednak Grupa poniżej ujawnia informacje zgodnie z wymogiem E1 Zmiana klimatu

#### 3.2. Zmiana klimatu E1

##### ***E1-1 – Plan transformacji na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu***

Na poziomie Grupy nie został dotychczas opracowany i przyjęty odrębny dokument pełniący rolę formalnego planu transformacji klimatycznej (tzw. climate transition plan), o którym mowa w ust. 17 standardu ESRS E1-1. Grupa nie prowadzi działalności produkcyjnej ani nie finansuje bezpośrednio sektorów uznawanych za wysokoemisyjne. W Polsce działalność ma charakter holdingowy, natomiast w Ukrainie koncentruje się na bankowości detalicznej i finansowaniu przedsiębiorstw, przy czym nie obejmuje ekspozycji na sektory wrażliwe z perspektywy transformacji energetycznej.

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu Grupa:

- nie przyjęła formalnych celów redukcji emisji gazów cieplarnianych (GHG), w tym celów opartych na naukowych ścieżkach dekarbonizacji (science-based targets),
- nie określiła scenariuszy redukcji dostosowanych do ograniczenia globalnego ocieplenia do poziomu 1,5°C,
- nie wyznaczyła konkretnych dźwigni dekarbonizacji ani planu modyfikacji portfela produktów,
- nie zidentyfikowała dedykowanych źródeł finansowania powiązanych z transformacją klimatyczną (np. zielonych obligacji, kredytów ESG).

Działalność Grupy cechuje się niskim poziomem emisji gazów cieplarnianych, ograniczającym się głównie do:

- zużycia energii elektrycznej (zakres 2),
- paliw w transporcie i ogrzewaniu (zakres 1),
- emisji pośrednich związanych z zakupem usług (zakres 3).

W związku z charakterem prowadzonej działalności, która nie obejmuje procesów produkcyjnych ani istotnych emisji bezpośrednich (zakres 1), Spółka koncentruje się obecnie na identyfikacji obszarów emisji pośrednich (zakres 2 i 3). Kwestia wyznaczenia celów redukcyjnych w ujęciu ilościowym, z uwzględnieniem horyzontów czasowych do roku 2030 i 2050, pozostaje przedmiotem analiz i może zostać rozważona w kolejnych etapach rozwoju strategii klimatycznej.

##### **E1-1 pkt 16 lit d, f-j**

- Ocena zamrożonych emisji („locked-in emissions”)

Grupa nie dokonała formalnej oceny tzw. zamrożonych emisji, ponieważ nie dysponuje aktywami w sektorach energetycznym ani przemysłowym, które charakteryzowałyby się istotnym śladem węglowym w całym cyklu życia (np. elektrownie, instalacje produkcyjne, infrastruktura ciężka czy flota o wysokiej emisji). W związku z tym zagrożenie realizacji celów redukcji emisji gazów cieplarnianych

(GHG) oraz ryzyko przejścia (transition risk) wynikające z posiadania wysokoemisyjnych aktywów nie znajduje zastosowania w odniesieniu do działalności Grupy.

- Działalność w sektorze paliw kopalnych

Grupa nie prowadzi działalności w segmentach związanych z węglem, ropą naftową ani gazem ziemnym. W szczególności, Bank działający w Ukrainie – będący częścią Grupy – nie finansuje podmiotów z sektora wydobywczego ani inwestycji związanych z paliwami kopalnymi. W konsekwencji nie występują znaczące nakłady inwestycyjne (CAPEX) w tym obszarze, a kwestia ograniczania lub reorientacji działalności w sektorze paliwowym pozostaje bezprzedmiotowa.

- Zgodność z unijnymi wskaźnikami referencyjnymi (EU Climate Benchmarks)

Grupa nie została objęta wykluczeniem z unijnych wskaźników referencyjnych dostosowanych do porozumienia paryskiego.

- Integracja planu na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu ze strategią i planowaniem finansowym

Z uwagi na brak formalnie przyjętego planu na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu, nie został on uwzględniony w strategii biznesowej ani w planowaniu finansowym Grupy. Nie istnieją również dedykowane założenia finansowe ani budżetowe wspierające realizację takiego planu. Obecnie transformacja energetyczna nie wpływa bezpośrednio na model biznesowy ani strukturę przychodową Grupy.

- Zatwierdzenie planu na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu przez organy korporacyjne

Plan na potrzeby łagodzenia zmiany klimatu nie został opracowany ani wdrożony, wobec czego nie występowała potrzeba jego zatwierdzenia przez zarząd ani radę nadzorczą Grupy. Nie prowadzono procedury formalnego przyjęcia planu ani jego monitorowania przez organy nadzorcze.

- Pomiar i raportowanie postępów transformacyjnych

W związku z brakiem przyjętego planu, Grupa nie wyznaczyła kamieni milowych (milestones) ani wskaźników efektywności (KPI) służących do pomiaru postępów. Nie prowadzona jest również regularna aktualizacja interesariuszy w tym zakresie. Grupa nie publikuje odrębnych, mierzalnych danych dotyczących redukcji emisji, zrealizowanych inwestycji czy efektów modernizacji związanych z transformacją klimatyczną.

### ***SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym***

#### **Ocena istotnych oddziaływań, ryzyk i szans w kontekście klimatu oraz środowiska**

Grupa, w której podmiotem dominującym jest Spółka, zidentyfikowała ograniczone istotne oddziaływania na klimat, środowisko i społeczeństwo. Spółka sama nie prowadzi działalności operacyjnej, pełniąc funkcję holdingową. Kluczowe operacje realizowane są przez Spółkę Zależną – bank prowadzący działalność kredytową (konsumencką i hipoteczną) na rynku ukraińskim.

Najważniejsze oddziaływania w łańcuchu wartości koncentrują się w obszarze użytkowania powierzchni biurowej, zużycia energii oraz materiałów eksploatacyjnych (papier, media). W zależności od przyjętego modelu operacyjnego, oddziaływania te mogą mieścić się w zakresie własnych operacji

(np. posiadane biura) lub w górnym szczeblu łańcucha wartości (np. wynajmowane powierzchnie i związane z nimi zużycie mediów).

### **Zarządzanie ryzykiem klimatycznym oraz identyfikacja szans**

Spółka Zależna nie wdrożyła formalnego systemu definiowania i priorytetyzowania ryzyk klimatycznych ani analizy szans związanych z transformacją klimatyczną. Z uwagi na specyfikę działalności (brak finansowania zakładów wysokoemisyjnych), uznano, że ekspozycja na ryzyka klimatyczne – zarówno fizyczne, jak i przejścia – jest ograniczona.

### **Ryzyka klimatyczne – charakterystyka i analiza**

#### **1. Ryzyka przejścia (np. zmiany regulacyjne, polityczne, rynkowe):**

- **Prawdopodobieństwo:** Niskie, ze względu na brak ekspozycji na wysokoemisyjne sektory gospodarki.
- **Potencjalny wpływ:** Brak bezpośredniego wpływu na działalność kredytową. Możliwe skutki pośrednie, takie jak zmiany regulacyjne oddziałujące na klientów Banku, szczególnie w sektorze budowlanym.
- **Działania zaradcze:**
  - Monitorowanie zmian w regulacjach klimatycznych na Ukrainie i w UE.
  - Weryfikacja powiązań klientów Banku z sektorami wysokoemisyjnymi.
  - Potencjalne dostosowanie oferty kredytowej.

#### **2. Ryzyka fizyczne (np. skutki ekstremalnych zjawisk pogodowych):** aktualnie nieuznane za istotne z uwagi na brak bezpośredniego wpływu na działalność operacyjną.

### **Analiza odporności i scenariusze klimatyczne**

Do chwili obecnej nie przeprowadzono formalnej analizy scenariuszowej dotyczącej odporności na zmiany klimatu. Z uwagi na profil działalności, narażenie na wahania rynkowe i regulacyjne uznano za nieznaczące. Tym samym nie określono zakresu analizy odporności, ani nie wdrożono scenariuszy uwzględniających zmienne makroekonomiczne, dostępność technologii, czy różne perspektywy czasowe.

### **Wpływ oddziaływań i ryzyk na strategię i model biznesowy**

Dotychczasowe ryzyka i oddziaływania nie wpłynęły w istotny sposób na strategię ani model biznesowy Grupy. Nie wprowadzono znaczących modyfikacji w działalności operacyjnej, produktach czy procesach decyzyjnych. Z uwagi na charakter działalności oraz ograniczone ryzyko klimatyczne, nie przewiduje się w najbliższym czasie zasadniczych zmian strategicznych.

### **Perspektywy czasowe oddziaływań i ryzyk**

W krótkim i średnim okresie nie przewiduje się istotnych zmian w zakresie czynników rynkowych lub regulacyjnych, które mogłyby wpłynąć na działalność Grupy. W długoterminowym horyzoncie ewentualne zmiany mogą wynikać z harmonizacji przepisów ukraińskich z regulacjami unijnymi.

### **Skutki finansowe ryzyk i szans klimatycznych**



W obecnym okresie sprawozdawczym nie zaobserwowano istotnych skutków finansowych (pozytywnych ani negatywnych) związanych z ryzykami klimatycznymi. Nie przewiduje się także konieczności korekty wartości bilansowych aktywów ani zobowiązań. W perspektywie długoterminowej sytuacja finansowa Grupy ulegnie jednak istotnej zmianie z uwagi na sprzedaż Spółki Zależnej – głównego źródła przychodów.

#### **Zdolność do przeciwdziałania ryzykom oraz wykorzystania szans**

Grupa charakteryzuje się wysoką elastycznością operacyjną dzięki rozdzieleniu funkcji operacyjnych (Spółka Zależna) i nadzorczych (Spółka). Aktualnie nie planuje się dodatkowych działań w celu zwiększenia odporności klimatycznej. Nie przeprowadzono kompleksowej jakościowej ani ilościowej analizy odporności w różnych scenariuszach czasowych.

#### **Zmiany w zidentyfikowanych oddziaływaniach, ryzykach i możliwościach**

Grupa skorzystała z przepisu przejściowego określonego w punkcie 10.3 standardu ESRS 1, zgodnie z którym w pierwszym roku raportowania nie jest wymagane przedstawianie informacji porównawczych, w tym dotyczących zmian w zidentyfikowanych oddziaływaniach, ryzykach i szansach względem poprzedniego okresu sprawozdawczego.

#### **Ujawnienia zgodne z ESRS**

Grupa planuje ujawniać wyłącznie informacje wymagane na podstawie obowiązujących standardów tematycznych ESRS, zgodnie z wynikiem przeprowadzonej oceny istotności. Nie przewiduje się ujawniania dodatkowych informacji wykraczających poza podstawowe wymogi.

### ***IRO-1 – Opis procesów identyfikacji i oceny związanych z klimatem istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości***

#### **I. Ogólne założenia i metodyka**

Grupa nie posiada obecnie formalnie zdefiniowanego procesu identyfikacji oraz oceny oddziaływań, ryzyk i możliwości klimatycznych na poziomie całej Grupy. W związku z tym brak jest wewnętrznych dokumentów (procedur, wytycznych), które szczegółowo regulowałyby powyższe kwestie.

Grupa nie stosuje obecnie dedykowanych progów istotności ani kryteriów jakościowych/ilościowych odnoszących się wyłącznie do ryzyk klimatycznych, jak również nie korzysta z zewnętrznych źródeł danych (np. IPCC, NGFS, IEA) w tym zakresie.

#### **II. Oddziaływania na klimat – emisje GHG i inne**

Dla celów niniejszego raportu, Grupa przeprowadziła kompleksowy przegląd swojej działalności operacyjnej, obejmujący m.in. strukturę organizacyjną, procesy generujące emisje, bezpośredni i pośredni wpływ na środowisko oraz planowane inwestycje pod kątem ich potencjalnego wpływu na emisje gazów cieplarnianych (GHG). Analiza objęła potencjalne emisje w ramach całego łańcucha wartości (zakres 1, 2 i 3).

Z uwagi na niskoemisyjny charakter działalności Grupy, nie wprowadzono monitoringu emisji przy użyciu wskaźników ilościowych, takich jak tCO<sub>2</sub>e. Główne źródła emisji (jeśli występują) to biura (zakres 2) oraz flota samochodowa (zakres 1). Nie stosuje się wewnętrznego systemu priorytetyzacji pozytywnych i negatywnych oddziaływań klimatycznych, natomiast wyniki analizy powiązane są z

innymi ujawnieniami, w tym E1-1, E1-4 i E1-6. Na rok 2024 przygotowano jednak pierwsze szczegółowe zestawienie emisji GHG w ramach Raportu GHG 2024, uwzględniające dane z Polski i częściowo z Ukrainy (Bank) – zob. E1-5 i E1-6.

### **III. Ryzyko fizyczne związane z klimatem**

Nie zidentyfikowano ryzyk fizycznych związanych z klimatem.

Scenariusze wysokiej emisji (np. IPCC SSP5-8.5, NGFS „Hot house world”) nie zostały uwzględnione. Grupa identyfikuje również potencjalne możliwości wynikające z przekształceń klimatycznych, w szczególności w zakresie rozwoju tzw. „zielonych” produktów finansowych.

Ocena wrażliwości aktywów na zagrożenia fizyczne dokonywana jest w oparciu o wartość aktywów oraz prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzeń. Analiza ta jest zintegrowana z procesem zarządzania ryzykiem kredytowym.

### **IV. Ryzyko przejścia oraz możliwości transformacyjne**

Z uwagi na niskoemisyjny profil działalności, ryzyko przejścia (wynikające np. ze zmian regulacyjnych, oczekiwań konsumentów czy postępu technologicznego) oceniane jest jako marginalne i nie podlega szczegółowej analizie. Grupa nie uwzględniła scenariuszy ograniczenia globalnego ocieplenia do 1,5°C (np. IEA Net Zero 2050) ani nie wyodrębniła obszarów działalności szczególnie narażonych na ryzyko przejścia.

Nie przeprowadzono również analiz dotyczących kosztów transformacji, potencjalnych przychodów z produktów niskoemisyjnych czy ryzyka utraty wartości aktywów wysokoemisyjnych.

### **V. Analiza scenariuszowa**

Formalna analiza scenariuszowa związana z ryzykiem klimatycznym nie została dotychczas wdrożona w Grupie. Z uwagi na niski profil ryzyka klimatycznego, nie przeprowadzono oceny w oparciu o scenariusze klimatyczne (np. IPCC, IEA). W konsekwencji nie zidentyfikowano wpływu takiej analizy na decyzje dotyczące zarządzania ryzykiem czy alokacji kapitału.

### **VI. Priorytetyzacja, kontrola wewnętrzna i integracja z zarządzaniem**

Aktualnie kwestie klimatyczne nie stanowią kluczowego obszaru analizy ryzyka w Grupie. Nie opracowano formalnych metod priorytetyzacji oddziaływań, nie prowadzono konsultacji z interesariuszami w tym zakresie ani nie wdrożono specjalistycznych procedur wewnętrznych dotyczących zatwierdzania i przeglądu ryzyk klimatycznych przez Zarząd lub inne organy korporacyjne.

Ryzyka i możliwości klimatyczne nie zostały w pełni zintegrowane z systemem zarządzania ryzykiem (ERM), w którym dominują zagrożenia finansowe i operacyjne.

### **VII. Parametry wejściowe i zmiany procesowe**

W procesach oceny ryzyk Grupa korzysta głównie z danych wewnętrznych oraz informacji sektorowych. Nie wykorzystuje obecnie dedykowanych narzędzi IT ani modeli specjalistycznych służących do analizy ryzyk klimatycznych. Proces identyfikacji i oceny oddziaływań nie został sformalizowany.

## ***E1-2 – Polityki związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej***

### **I. Ogólny zakres polityk klimatycznych**

Grupa nie posiada formalnie przyjętej Polityki Klimatycznej obejmującej zarówno Spółkę dominującą, jak i Bank na Ukrainie. Obecnie brak jest kompleksowego dokumentu dedykowanego łagodzeniu zmiany klimatu oraz adaptacji do jej skutków. W związku z tym, kwestie te nie są ujęte w sposób systemowy ani poprzez odrębne polityki (np. Politykę Klimatyczną czy Adaptacyjną), ani jako część szerszych strategii (np. strategii ESG czy Polityki Środowiskowej).

Nie ustanowiono również formalnych mechanizmów monitorowania postępów w realizacji celów klimatycznych, takich jak wskaźniki KPI, ramy czasowe czy raportowanie do organów zarządczych. W strukturze organizacyjnej Grupy nie wyznaczono jednostek ani osób odpowiedzialnych za wdrażanie polityk klimatycznych. W efekcie brak dedykowanych działań w zakresie zarządzania emisjami GHG, szkolenia pracowników, współpracy z łańcuchem dostaw czy raportowania klimatycznego.

### **II. Łagodzenie zmiany klimatu**

Działania na rzecz łagodzenia zmiany klimatu podejmowane są wyłącznie w formie pojedynczych, nieskoordynowanych inicjatyw, takich jak oszczędzanie energii elektrycznej czy ograniczanie zużycia papieru. Nie funkcjonuje sformalizowana polityka dotycząca redukcji emisji gazów cieplarnianych, zarówno w perspektywie krótkoterminowej, jak i średnio- czy długoterminowej. Brakuje również rozwiązań dotyczących usuwania gazów cieplarnianych (np. zalesień czy technologii sekwestracji CO<sub>2</sub>).

Grupa nie odnosi się w swoich dokumentach do tzw. ryzyka przejścia, wynikającego ze zmian regulacyjnych, presji rynkowej czy innowacji technologicznych. Brakuje także strategii klimatycznych w relacjach z dostawcami, polityce zakupowej czy transporcie.

### **III. Przystosowanie się do zmiany klimatu**

Grupa nie wdrożyła formalnej polityki przystosowania się do zmiany klimatu. Nie zidentyfikowano również odrębnych dokumentów ani mechanizmów operacyjnych ukierunkowanych na zarządzanie ryzykiem fizycznym (np. ekstremalne zjawiska pogodowe, susze, wzrost temperatur). Brakuje planów awaryjnych, w tym polityk BHP lub procedur ciągłości działania, odnoszących się do skutków zmiany klimatu. Grupa uznaje, że kwestie te są regulowane przez obowiązujące przepisy prawa krajowego zarówno w Polsce, jak i na Ukrainie, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szeroko rozumianych praw pracowniczych.

### **IV. Efektywność energetyczna i energia odnawialna**

Grupa nie posiada ani odrębnych polityk, ani zapisów w istniejących dokumentach strategicznych odnoszących się do poprawy efektywności energetycznej lub zwiększenia udziału odnawialnych źródeł energii w miksie energetycznym. Brak jest programów modernizacji infrastruktury, optymalizacji procesów technologicznych, czy planów inwestycyjnych ukierunkowanych na oszczędność energii.

Nie są prowadzone pomiary zużycia energii, nie przeprowadza się audytów energetycznych, ani nie korzysta z certyfikatów zielonej energii. Grupa nie raportuje również śladu węglowego zużywanej energii.

### **V. Pozostałe obszary klimatyczne**

Grupa nie posiada innych polityk powiązanych z kwestiami klimatycznymi, takich jak polityka gospodarki wodnej, zarządzania gruntami, czy bioróżnorodności. Brak jest jakichkolwiek działań w tych obszarach, które mogłyby przyczynić się do redukcji wpływu Grupy na klimat lub zwiększenia odporności operacyjnej.

#### **VI. Zakres i wdrażanie polityk**

Z uwagi na brak sformalizowanych polityk klimatycznych, nie określono ich zakresu geograficznego ani funkcjonalnego. Żadne polityki klimatyczne nie obowiązują jednostek Grupy ani uczestników łańcucha wartości, takich jak dostawcy czy podwykonawcy.

Nie funkcjonują systemy monitorowania realizacji polityk klimatycznych, w tym wskaźniki KPI, procedury raportowania do zarządu, czy audyty wewnętrzne i zewnętrzne. Przeglądy i aktualizacje dokumentów nie są prowadzone, ponieważ polityki w tych obszarach nie zostały opracowane.

Grupa nie prowadzi szkoleń dla pracowników, menedżerów ani interesariuszy z zakresu łagodzenia i adaptacji do zmiany klimatu, ani nie informuje o zasadach hipotetycznych polityk w tym zakresie..

### ***E1-3 – Działania i zasoby w odniesieniu do polityki klimatycznej***

#### **Kluczowe działania podjęte i planowane**

Grupa koncentruje się przede wszystkim na ograniczaniu zużycia energii i papieru w biurach zarówno w Polsce, jak i na Ukrainie. Nie zostały jednak podjęte żadne systemowe projekty dekarbonizacyjne ani długoterminowe programy redukcji emisji gazów cieplarnianych. Grupa nie przyporządkowała też swoich aktywności do konkretnych „dźwigni” dekarbonizacji (takich jak efektywność energetyczna, zmiana paliwa, wykorzystanie OZE czy redukcja emisji w łańcuchu dostaw).

Działalność Grupy charakteryzuje się niskim poziomem emisji gazów cieplarnianych, co wynika ze specyfiki działalności holdingowej w Polsce oraz ograniczonego zakresu emisji w bankowości detalicznej prowadzonej przez Spółkę Zależną w Ukrainie.

#### **Działania w zakresie przystosowania do zmiany klimatu**

Grupa nie prowadzi projektów adaptacyjnych, uznając, że zmiana klimatu nie wywiera istotnego wpływu na jej bieżącą działalność. Ze względu na niski poziom emisji i brak odczuwalnych zagrożeń klimatycznych, nie wdrożono inżynierskich ani technologicznych działań adaptacyjnych, a także nie określono żadnych wskaźników mierzących odporność infrastruktury.

#### **Wyniki i monitorowanie**

Grupa nie prowadzi monitorowania efektów ewentualnej redukcji emisji GHG, nie publikuje raportów potwierdzających osiągnięcia w tym obszarze.

Grupa nie prowadzi energochłonnej działalności produkcyjnej ani przemysłowej a emisje ograniczają się głównie do:

- zużycia energii elektrycznej w biurach,
- zużycia paliw w środkach transportu oraz gazu ziemnego do ogrzewania,
- pośrednich emisji związanych z zakupem usług i mediów.

#### **Zasoby finansowe i inwestycje**

Nie wydzielono środków finansowych (CAPEX ani OPEX) przeznaczonych na transformację klimatyczną czy przystosowanie do zmiany klimatu. Brak jest także informacji o planach inwestycyjnych związanych z niskoemisyjnymi technologiami oraz jakichkolwiek form pozyskiwania finansowania (np. zielonych obligacji).

Grupa nie prowadzi szkoleń w zakresie zarządzania projektami klimatycznymi czy monitorowania emisji i nie analizuje posiadanych zasobów niematerialnych (np. kompetencji, technologii) pod kątem działań proklimatycznych.

#### **Spójność z taksonomią UE i innymi standardami**

Grupa odnosi swoje nakłady inwestycyjnych i operacyjne do wytycznych Taksonomii UE, ale nie raportuje w ramach rozporządzenia (UE) 2021/2178. Odniesienie to ma miejsce po wymogu E1-9

#### **Możliwe bariery i ryzyka**

Grupa nie zidentyfikowała formalnie barier ani ryzyk (technologicznych, finansowych czy regulacyjnych) w realizacji działań klimatycznych, gdyż nie prowadzi programów redukcji emisji ani innych działań stricte klimatycznych.

### ***E1-4 – Cele związane z łagodzeniem zmiany klimatu i przystosowaniem się do niej***

#### **Ogólne informacje o celach klimatycznych**

Spółka nie posiada obecnie formalnego celu osiągnięcia neutralności klimatycznej.

Nie ustanowiono żadnych innych mierników (np. zwiększenia udziału OZE, poprawy efektywności energetycznej czy adaptacji do zmiany klimatu).

#### **Ustalanie i zakres celów redukcji emisji GHG**

Ze względu na brak celów klimatycznych Grupa nie ustalała zakresu redukcji emisji (bezwzględnych czy intensywności), lecz dokonała wyodrębnienia poszczególnych zakresów emisji (Scope 1, 2, 3). Nie określała jednak, które gazy cieplarniane objąć docelowymi redukcjami.

#### **Rok bazowy i wartości bazowe**

Rokiem bazowym jest rok 2024. Także wartości pochodzące z tego roku będą dla Grupy wartościami bazowymi na kolejne lata raportowania.

#### **Horyzont czasowy i zgodność z 1,5°C**

Brak jest planów wyznaczenia horyzontu czasowego redukcji emisji (np. 2030, 2050) czy definiowania celów w oparciu o naukowe podstawy (Science-Based Targets). Grupa nie stosuje scenariuszy klimatycznych ograniczających globalne ocieplenie do 1,5°C.

#### **Mechanizmy i dźwignie dekarbonizacji**

Mimo że ekspozycja Spółki na skutki zmian klimatu jest niska, podejmowane są działania budujące odporność::

- korzystanie z energoefektywnych biur (certyfikat BREEAM – Warszawa),
- elastyczne formy pracy (zdalnej i hybrydowej),

W przypadku jednostki zależnej na Ukrainie, działania adaptacyjne koncentrują się na utrzymaniu odporności infrastruktury energetycznej oraz wspieraniu pracowników w warunkach wojennych. Grupa analizuje potencjalne ryzyka klimatyczne w sposób proporcjonalny do profilu działalności i będzie aktualizować podejście w miarę pojawiania się nowych informacji.

#### **Monitorowanie postępów i sprawozdawczość**

Grupa nie monitoruje bieżących emisji, nie określa stopnia realizacji celów ani nie publikuje raportów na ten temat, ponieważ nie przyjęła formalnych celów klimatycznych.

#### **Potencjalne zmiany i korekty celów**

Z uwagi na brak jakichkolwiek ustalonych celów, nie rozpatruje się możliwości ich aktualizacji czy korekty.

### ***E1-5 – Zużycie energii i koszyk energetyczny***

#### **Zakres i metodyka pomiaru zużycia energii**

Grupa nie prowadzi odrębnych pomiarów zużycia energii wewnętrznie, ale opiera się na odczytach i rozliczeniach dostarczanych przez dostawców, głównie w formie faktur i wskazań liczników. W strukturze źródeł energii uwzględnia się informacje od dostawców, rozróżniając energię kopalną, jądrową oraz odnawialną. Nie dokonuje się konwersji do MWh w odniesieniu do kaloryczności paliw, mimo iż występuje w Grupie spalanie surowców takich jak paliwo do pojazdów i agregatów prądotwórczych.

#### **Struktura koszyka energetycznego i dezagregacja**

Zgodnie z informacją pozyskaną od dostawcy, struktura źródeł energii w spółce Getin Holding S.A. w 2024 r. przedstawiała się następująco:

- Energia cieplna – ciepło sieciowe: 477,38 GJ,
- Energia cieplna – energia elektryczna - 37 263,46 kWh,
- Energia elektryczna - 36 233,00 kWh

Dane dotyczące zużycia energii elektrycznej oraz ciepła sieciowego dostępne są jedynie dla Getin Holding S.A. z siedzibą w Polsce. Idea Bank z siedzibą na Ukrainie nie była w stanie przekazać wymaganych informacji w tym zakresie z uwagi na sytuację w ich kraju, co zostało potwierdzone oświadczeniem.

Grupa nie prowadzi działalności w sektorach o znacznym oddziaływaniu na klimat i nie wytwarza energii na własne potrzeby.

#### **Sposób raportowania w sektorach wysokoemisyjnych i energochłonność**

Branża, w której działa Grupa, uznawana jest za niskoemisyjną, a zużycie energii dotyczy głównie funkcjonowania biur i infrastruktury IT. Nie prowadzi się produkcji ani energochłonnych procesów przemysłowych. W związku z tym nie są wymagane wskaźniki efektywności energetycznej przypisane do produkcji jednostkowej.

Korekty i przeliczenia

Grupa nie przeprowadza korekt ani normalizacji danych o zużyciu energii (np. w odniesieniu do warunków pogodowych) oraz nie stosuje rozbudowanych współczynników konwersji.

E1-6 – Emisje gazów cieplarnianych zakresów 1, 2 i 3 brutto oraz całkowite emisje gazów cieplarnianych

Granice sprawozdawczości i definicja łańcucha wartości

Sprawozdania finansowe Grupy są sporządzane łącznie, ale nie istnieje spójna metodologia obliczania emisji gazów cieplarnianych (GHG). Brak jest formalnych procesów definiowania czy uwzględniania emisji w łańcuchu wartości według wytycznych GHG Protocol czy ESRS 1. Dane prezentowane w Zakresie 1 pochodzą wyłącznie z działalności Idea Banku, który posiada flotę samochodową i korzysta z gazu ziemnego. Dane Zakresu 2 zostały pozyskane wyłącznie dla działalności w Polsce (biura), ponieważ Idea Bank nie był w stanie przekazać informacji dotyczących zużycia energii elektrycznej – zostało to potwierdzone pisemnie. Zakres 3 obejmuje jedynie emisje związane ze zużyciem wody – dane dostępne były zarówno w Polsce, jak i na Ukrainie.

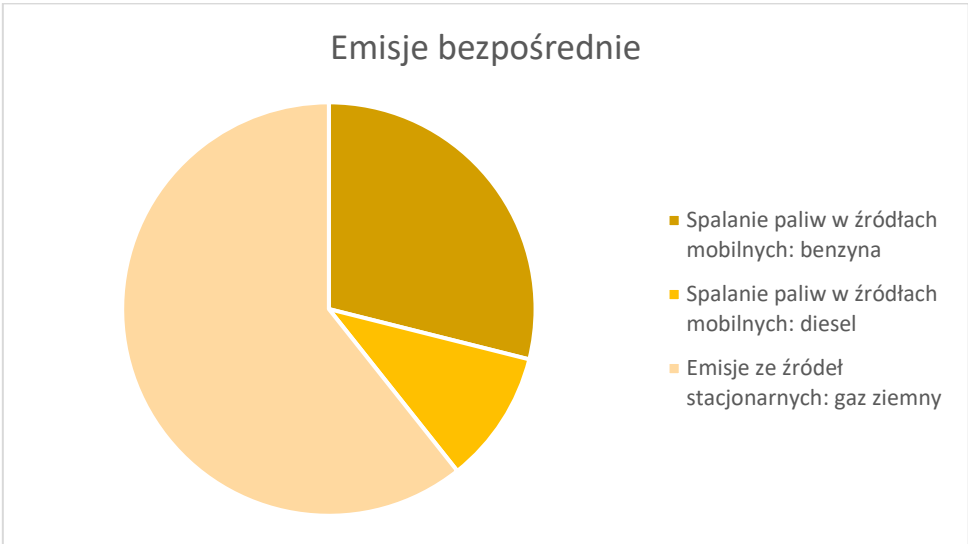
Emisje zakresu 1

Zakres 1 obejmuje bezpośrednie emisje z działalności Banku (Ukraina) związane z:

- spalaniem benzyny i oleju napędowego przez flotę 18 samochodów,
- eksploatacją 63 generatorów (59 benzynowych i 4 dieslowskich),
- zużyciem gazu ziemnego w 14 lokalizacjach bankowych

Obliczenia wykonano na podstawie danych przekazanych przez Bank i współczynników emisji z DEFRA 2024:

Źródło emisji	Zużycie	Wskaźnik emisji (DEFRA 2024)	Emisja CO <sub>2</sub> e (kg)
Benzyna	31 375,46 litrów	2,0844 kg CO <sub>2</sub> e/l	65 399,01
Olej napędowy	9 370,00 litrów	2,51279 kg CO <sub>2</sub> e/l	23 544,84
Gaz ziemny	67 094,14 m <sup>3</sup>	2,04542 kg CO <sub>2</sub> e/m <sup>3</sup>	137 235,70
łącznie (Zakres 1)	—	—	226 179,55



**Emisje zakresu 2**

Zakres 2 obejmuje emisje związane z zakupioną energią w Polsce:

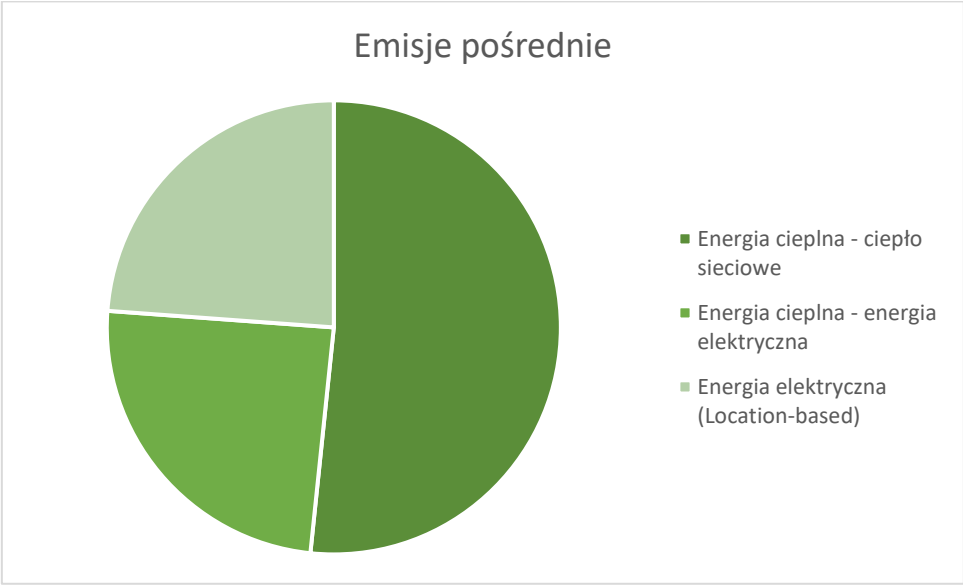
- Energia elektryczna: 36 233,00 kWh
- Energia elektryczna – zakwalifikowana jako energia ciepła: 37 263,46 kWh
- Energia ciepła – ciepło sieciowe: 477,38 GJ

Obliczenia przeprowadzono na podstawie współczynników:

- KOBiZE 2024 – dla energii elektrycznej: 0,597 kg CO<sub>2</sub>e/kWh
- URE 2023 – dla ciepła sieciowego: 98,1855 kg CO<sub>2</sub>e/GJ

Źródło emisji	Zużycie	Wskaźnik emisji	Emisja CO <sub>2</sub> e (kg)
Energia ciepła – ciepło sieciowe	477,38 GJ	98,1855 kg CO <sub>2</sub> e/GJ	46 871,79
Energia ciepła – energia elektryczna	37 263,46 kWh	0,597 kg CO <sub>2</sub> e/kWh	22 246,29
Energia elektryczna (location-based)	36 233,00 kWh	0,597 kg CO <sub>2</sub> e/kWh	21 631,10
Łącznie (Zakres 2)	—	—	90 749,18





Spółka nie posiada certyfikatów gwarancji pochodzenia energii odnawialnej, dlatego stosuje wyłącznie podejście **location-based**. Dane pochodzą z faktur i liczników wynajmującego. Jednocześnie należy wskazać, że **warszawskie biuro posiada certyfikat środowiskowy BREEAM**, co potwierdza wysokie standardy efektywności energetycznej. Biuro we Wrocławiu nie posiada odrębnych certyfikatów.

**Emisje zakresu 3**

Zgodnie z przepisem przejściowym pkt 132 – 133 ESRS 1, Grupa korzysta z prawa do ograniczenia zakresu ujawnianych danych dotyczących łańcucha wartości w pierwszym roku stosowania standardów ESRS. Mimo to, dla zapewnienia należytej staranności, przeprowadzono częściową ocenę emisji Scope 3 na podstawie dostępnych danych (woda), jednak nie została ona uznana za istotną z punktu widzenia kompletności raportu.

Źródło emisji	Zużycie	Wskaźnik emisji (DEFRA 2024)	Emisja CO <sub>2</sub> e (kg)
Woda (Polska + Ukraina)	7317,11 m <sup>3</sup>	0,15311 kg CO <sub>2</sub> e/m <sup>3</sup>	1 120,32

Grupa deklaruje, że w kolejnych latach planuje stopniowe rozszerzanie zakresu pozyskiwanych danych w ramach Scope 3 oraz rozważenie współpracy z partnerami z łańcucha dostaw w celu poprawy jakości informacji.

**Całkowite emisje GHG**

Zakres	Emisja CO <sub>2</sub> e (kg)	Emisja CO <sub>2</sub> e (t)
Zakres 1	226 179,55	226,18
Zakres 2	90 749,18	90,75
Zakres 3	1 120,32	1,12
<b>łącznie</b>	<b>318 049,05</b>	<b>318,05</b>

**Intensywność emisji**

Na moment sporządzenia niniejszego raportu nie posiadano kompletnych danych dla wszystkich zakresów emisji – w szczególności dotyczy to Zakresu 2 (brak danych z Ukrainy) i Zakresu 3 (niepełna identyfikacja kategorii emisji). Z tego względu, obliczenie wskaźników intensywności emisji (np. emisja CO<sub>2</sub>e / przychód) na podstawie niepełnych danych mogłoby prowadzić do zniekształcenia obrazu działalności Grupy i błędnej interpretacji.

W związku z tym, Grupa rezygnuje z prezentowania wskaźników intensywności emisji GHG w tym roku, deklarując jednocześnie, że dołoży należytej staranności w celu poprawy kompletności danych i umożliwienia ich wyliczenia w kolejnych okresach sprawozdawczych.

#### **Metody i współczynniki emisji**

Obliczenia emisji GHG przeprowadzono zgodnie ze standardami GHG Protocol. Zastosowano wskaźniki:

- **DEFRA 2024** – dla paliw, wody i gazu ziemnego,
- **KOBiZE 2024** – dla energii elektrycznej (Polska),
- **URE 2023** – dla ciepła sieciowego.

Spółka nie prowadzi rozdzielania emisji biogenicznych oraz nie stosuje modeli predykcyjnych. Wskaźniki nie zostały skorygowane o czynniki pogodowe ani sezonowe.

### ***E1-7 – Projekty usuwania gazów cieplarnianych i ograniczania emisji gazów cieplarnianych finansowane za pomocą jednostek emisji dwutlenku węgla***

#### **Usuwanie i składowanie GHG w obrębie własnych operacji i łańcucha wartości**

Grupa nie realizuje projektów związanych z wychwytem, składowaniem czy usuwaniem gazów cieplarnianych (GHG) ani we własnych operacjach. Nie podejmuje też inicjatyw typu nature-based solutions, takich jak zalesianie czy retencja wód. W konsekwencji nie monitoruje ryzyka nietrwałości takich projektów, nie oblicza korzyści z tytułu składowania CO<sub>2</sub> i nie finansuje go w ramach polityki klimatycznej.

#### **Projekty poza łańcuchem wartości finansowane przez jednostki emisji dwutlenku węgla**

Grupa nie przewiduje ani nie realizuje zakupów jednostek emisji CO<sub>2</sub> na rynku dobrowolnym i nie prowadzi formalnej kompensacji emisji. Brak też deklaracji neutralności klimatycznej.

#### **Deklaracje neutralności emisyjnej**

Nie sformułowano celów ani zobowiązań dotyczących neutralności emisyjnej i nie korzysta się z żadnego systemu offsetów w tym zakresie.

### ***E1-8 – Wewnętrzne ustalanie opłat za emisję gazów cieplarnianych***

#### **Istnienie i charakter wewnętrznego systemu opłat**

Grupa nie stosuje wewnętrznych mechanizmów rozliczania kosztu emisji gazów cieplarnianych. Nie planuje też w najbliższej przyszłości wprowadzenia wewnętrznych opłat kalkulacyjnych czy systemu funduszu węglowego.

### **Zakres i sposób kalkulacji**

Z uwagi na brak jakiegokolwiek wewnętrznego systemu opłat, nie istnieje szczegółowy model ustalania ceny za tonę CO<sub>2</sub>e, ani rozdziału tych kosztów według podmiotów czy obszarów geograficznych.

### **Emisje objęte systemem i wpływ na decyzje**

Wobec braku systemu opłat za emisję GHG Grupa nie uwzględnia tego czynnika przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, prowadzeniu analiz rentowności projektów czy w raportowaniu finansowym. Nie gromadzi też środków w ramach funduszu węglowego i nie tworzy zachęt do obniżania emisji w oparciu o wewnętrzną cenę za CO<sub>2</sub>.

## ***E1-9 – Antycypowane skutki finansowe wynikające z istotnych ryzyk fizycznych i ryzyk przejścia oraz potencjalnych możliwości związanych z klimatem***

### **Metodologia oceny ryzyk i możliwości**

W Grupie nie zdefiniowano sformalizowanych procedur identyfikacji i oceny ryzyk oraz szans związanych z klimatem. W Spółce na Ukrainie funkcjonują standardowe metody szacowania ryzyka kredytowego, które nie są jednak ściśle ukierunkowane na analizę klimatyczną.

### **Ryzyka fizyczne**

Grupa nie zidentyfikowała żadnych istotnych ryzyk fizycznych, związanych np. z ekstremalnymi zjawiskami pogodowymi. Nie dokonuje ujawnień na temat wartości aktywów czy przychodów netto obciążonych takim ryzykiem.

### **Ryzyka przejścia**

Z uwagi na charakter działalności (niskoemisyjnej i nieskierowanej do branż wysokoemisyjnych), ryzyko przejścia (wynikające z regulacji klimatycznych, technologii lub preferencji konsumentów) oceniane jest jako znikome. Nie identyfikowano więc aktywów osieroconych ani zobowiązań związanych z przyszłymi kosztami emisji.

### **Uzgodnienie z danymi ze sprawozdania finansowego**

W Grupie nie tworzy się rezerw czy odpisów na utratę wartości aktywów z powodu ryzyk klimatycznych, a żadne pozycje w sprawozdaniu finansowym nie zostały opisane pod kątem wpływu tych ryzyk.

### **Potencjał korzyści i możliwości**

Spółka Zależna na Ukrainie dostrzega potencjalną możliwość rozwoju tzw. „zielonych” kredytów. Horyzont czasowy i dokładne dane finansowe nie są jednak obecnie możliwe do wiarygodnego określenia, głównie z uwagi na konflikt zbrojny i związany z nim wysoki poziom niepewności.

### **Prezentacja i ograniczenia**

Z uwagi na brak wystandaryzowanych metod analizy ryzyk i korzyści klimatycznych, Grupa przedstawia wszelkie skutki jedynie w formie opisowej, bez podawania szczegółowych kwot czy prognoz finansowych.

### 3.3. Taksonomia UE

Raport zgodny z załącznikiem V rozporządzenia 2021/2178 – Taksonomia UE opracowany na podstawie:

- Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. – art. 8 ust. 1 i 2
- Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. – załącznik V
- Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2139 z dnia 4 czerwca 2021 r.
- Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2023/2486 z dnia 27 czerwca 2023 r.

#### 1. Wskaźniki taksonomiczne

Zgodnie z załącznikiem V do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2178, przedstawiamy wskaźniki taksonomiczne na poziomie skonsolidowanym:

Wskaźnik taksonomiczny (na poziomie grupy)	Wartość (%)	Uzasadnienie
Przychody z działalności kwalifikowanych	0%	Brak działalności ujętej w aktach delegowanych 2021/2139 i 2023/2486
CapEx (nakłady inwestycyjne) kwalifikowane	0%	j.w.
OpEx (koszty operacyjne) kwalifikowane	0%	j.w.

#### 2. Uzasadnienie

Grupa Getin Holding składa się ze Spółki Holdingowej Getin Holding S.A. (PIE, spółka akcyjna notowana na rynku regulowanym) oraz spółki zależnej – banku z siedzibą w Ukrainie, objętego pełną konsolidacją. Spółka Holdingowa nie prowadzi działalności operacyjnej i klasyfikowana jest w ramach kodu NACE K64.20 (działalność holdingów finansowych). Spółka Zależna działa w sektorze bankowym (kod NACE K64.19 – pozostałe pośrednictwo pieniężne).

Żadna z powyższych działalności nie została wskazana jako kwalifikowana w załącznikach do rozporządzeń delegowanych 2021/2139 (cele klimatyczne) oraz 2023/2486 (pozostałe cele środowiskowe). W związku z tym, Grupa Getin Holding nie zidentyfikowała działalności kwalifikowanych zgodnie z art. 3 i 9 rozporządzenia 2020/852.

Wskaźniki taksonomiczne przedstawione powyżej przyjmują wartość 0%. Część narracyjna oraz tabela wskaźników zostały opracowane zgodnie z wymogami załącznika V do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2178.

## 4. Standardy społeczne

### 4.1. Właśni pracownicy (ESRS S1)

#### ***SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron***

W Spółce można wyróżnić różne grupy pracownicze, działy oraz zespoły, które mają swoich przedstawicieli. Przedstawiciele ci pełnią ważną rolę w reprezentowaniu interesów pracowników, szczególnie w kwestiach, które dotyczą ich warunków pracy, rozwoju zawodowego oraz ogólnej atmosfery w Spółce. Ich zadaniem jest przekazywanie opinii pracowników Zarządowi, wnoszenie postulatów dotyczących poprawy warunków pracy oraz innych istotnych spraw związanych z życiem zawodowym w Spółce. Zarząd, po rozważeniu tych opinii, może wziąć je pod uwagę przy podejmowaniu decyzji, jeżeli uzna je za istotne i zgodne z interesem Spółki.

W Spółce Zależnej również można wyróżnić grupy pracownicze, działy i zespoły, jednak pracownicy Ci nie mają swoich przedstawicieli. Natomiast współpraca z pracownikami przynosi oczekiwany efekt dla obu stron.

Kwestie dotyczące pracowników są regulowane głównie przez Kodeks Pracy, do którego Spółka ściśle się stosuje, gwarantując tym samym przestrzeganie obowiązujących przepisów prawnych dotyczących zatrudnienia, wynagrodzenia, czasu pracy oraz innych praw pracowniczych. Oprócz Kodeksu Pracy, Spółka stosuje również szereg wewnętrznych dokumentów, które precyzują różne aspekty współpracy z pracownikami i mają na celu zapewnienie wysokich standardów organizacyjnych. Do takich dokumentów należą: Polityka poszanowania praw człowieka Grupy Getin Holding, Regulamin pracy zdalnej w Getin Holding S.A., Kodeks dobrych praktyk Getin Holding S.A., Regulamin wynagradzania i premiowania, oraz ZFŚS. Każdy z tych dokumentów jest szczegółowo omawiany z pracownikami, aby mieli oni pełną świadomość swoich praw i obowiązków w ramach obowiązujących regulacji. W Spółce Zależnej nie obowiązują odrębne regulaminy pracownicze w rozumieniu przepisów ukraińskiego prawa pracy. Spółka jest jednak zobowiązana do przestrzegania lokalnych przepisów oraz międzynarodowych konwencji obowiązujących w Ukrainie.

Zgodnie z Procedurą przyjmowania wewnętrznych zgłoszeń naruszenia prawa od sygnalistów w Getin Holding S.A. wdrożono szczegółową procedurę zgłaszania i rozpatrywania nieprawidłowości, która ma na celu zapewnienie narzędzi do zgłaszania wszelkich naruszeń prawa.

Komunikacja z pracownikami jest prowadzona za pomocą wielu różnych kanałów, takich jak poczta elektroniczna, telefon, aplikacja Zoom, a także regularne szkolenia wewnętrzne, które umożliwiają efektywną wymianę informacji. Spółka stawia na transparentność i otwartość w komunikacji, organizując regularne spotkania, zarówno formalne, jak i nieformalne, w celu zapewnienia przepływu informacji na wszystkich poziomach organizacji. Dodatkowo każdy z pracowników może podzielić się opinią po ukończeniu zadania. Do dyspozycji pracowników są ich przełożeni, którzy w sposób ustny lub pisemny zbierają feedback o sprawach pracowniczych. Natomiast w Banku komunikacja korporacyjna jest prowadzona przez e-mail i telefon.

W kwestii modelu biznesowego oraz strategii, pracownicy nie mają bezpośredniego wpływu na ich kształtowanie. Niemniej jednak, Zarząd, odpowiedzialny za te obszary, bierze pod uwagę ogólny klimat organizacyjny oraz sugestie pracowników w kwestiach dotyczących ich codziennej pracy. W Spółce Zależnej pracownicy mają pośredni wpływ na strategię i model biznesowy poprzez składanie propozycji.

Zarząd odpowiada za całość decyzji strategicznych i operacyjnych. Poniżej znajdują się dyrektorzy, którzy odpowiadają za poszczególne działy i obszary działalności Spółki. Następnie, w strukturze organizacyjnej są kierownicy oraz menedżerowie, którzy zarządzają zespołami i projektami, a także dbają o realizację celów operacyjnych. Zadania i projekty są przydzielane pracownikom lub zespołom na podstawie ich kompetencji oraz dostępnych zasobów. W Spółce Zależnej hierarchia jest zorganizowana w formie klasycznej hierarchii liniowej. Zadania i projekty są przydzielane zgodnie z kompetencjami, kwalifikacjami i obszarem działalności pracowników.

Po zakończeniu każdego zadania, pracownicy mają możliwość podzielenia się swoimi uwagami oraz sugestiami dotyczącymi jego realizacji. W Banku pracownicy składają raporty dotyczące prac w ustalonych terminach zgodnie z odpowiednimi wewnętrznymi dokumentami normatywnymi (miesięczne, kwartalne, roczne raportowanie). Feedback od pracowników jest zbierany podczas spotkań osobistych lub/i korporacyjnych ogólnych bądź przez selektywne ankiety.

Spółka stara się utrzymywać bliski kontakt z pracownikami, aby budować trwałe i zgrane zespoły, które są w stanie skutecznie realizować powierzone im zadania. Taka współpraca przekłada się na wyższą efektywność, lepsze wyniki oraz satysfakcję z wykonywanej pracy. Spółka aktywnie wspiera pracowników w ich osiągnięciach zawodowych, co przyczynia się do wzrostu zaangażowania oraz lojalności. Zgrane zespoły są kluczem do sukcesu, dlatego Spółka angażuje się również w inicjatywy wspierające rozwój zawodowy pracowników. Spółka Zależna utrzymuje stałe kontakty ze swoimi pracownikami w celu monitorowania efektywności pracy, motywacji, lojalności i zadowolenia pracowników oraz budowania długoterminowych relacji, dzięki temu uzyskuje informację zwrotną.

Grupa nie planuje zmian w dotychczasowej współpracy z pracownikami. W przypadku zmiany uwarunkowań prawnych, które mogłyby wpłynąć na funkcjonowanie wewnętrznych regulaminów i procedur, Grupa dostosuje swoje wewnętrzne zasady, aby być w zgodzie z nowymi wymaganiami prawnymi.

### ***SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym***

Wartości, jakimi kieruje się Grupa, są fundamentem jej działań zarówno w obszarze wewnętrznym, jak i zewnętrznym. Stawia na takie wartości jak szacunek, współpraca, przedsiębiorczość, transparentność i porządek. Wartości te są odzwierciedlone w zasadach, które kierują każdym aspektem funkcjonowania organizacji, w tym również w relacjach z pracownikami. Grupa okazuje swoim pracownikom szacunek poprzez równe traktowanie i zapewnienie atmosfery sprzyjającej rozwojowi zawodowemu, stawia na efektywną komunikację, aby współpraca była owocna, wspiera innowacyjne podejście i przedsiębiorczość swoich pracowników, dążąc do tworzenia warunków, które sprzyjają realizacji kreatywnych pomysłów, zachowuje transparentność w komunikatach dotyczących zasad zatrudniania i wynagradzania, oraz utrzymuje porządek w kwestiach związanych z awansami, szkoleniami i rozwojem zawodowym. Takie działania są integralną częścią strategii oraz modelu biznesowego, które kierują organizację ku osiągnięciu sukcesów zarówno na poziomie lokalnym, jak i globalnym.

Spółki Grupy mają być pożądanym pracodawcą, który będzie przyciągał najlepszych profesjonalistów w swojej branży. Grupa rozumie, że możliwość zatrudnienia osób z unikalnymi umiejętnościami, którzy wniosą wartość dodaną do organizacji, jest kluczowym czynnikiem wpływającym na jej sukces.

Zatrudnianie najlepszych specjalistów przekłada się na innowacyjność i konkurencyjność Grupy na rynku. Z drugiej strony, utrata takiego pracownika wiąże się z ryzykiem, jakie Grupa musi ponieść, a także wiąże się z dodatkowymi kosztami, jak rekrutacja i proces wdrożenia nowego członka zespołu. Grupa ponosi także ryzyko chwilowego osłabienia efektywności zespołu w wyniku utraty unikalnych kompetencji, które posiadał odchodzący pracownik.

Grupa konsekwentnie stawia na stabilność zatrudnienia, ponieważ stabilność w zespole jest fundamentem efektywności organizacji i kluczem do realizacji długofalowych celów. Zatrudniając profesjonalistów, Grupa dąży do utrzymania równowagi pomiędzy wymaganiami rynku a dbałością o długofalowe zatrudnienie swoich pracowników. Stabilność zatrudnienia zapewnia ciągłość działania i realizacji zadań, co jest niezbędne do utrzymania dynamiki wzrostu Grupy i efektywnej realizacji strategii. Oferowanie konkurencyjnych, rynkowych wynagrodzeń, dbałość o jakość środowiska pracy oraz inwestowanie w rozwój pracowników to elementy, które pomagają utrzymać tę stabilność. Właściwe organy wewnętrzne spółek Grupy np. Komitet ds. wynagrodzeń i zatrudnienia nadzorują te działania i systematycznie monitorują, czy oferowane wynagrodzenia są adekwatne do wartości rynkowej oraz potrzeb Grupy.

Komitet ds. wynagrodzeń i zatrudnienia pełni kluczową rolę w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w Spółce. Komitet regularnie monitoruje zmiany na rynku pracy oraz dostosowuje politykę wynagrodzeń do obecnych warunków rynkowych, aby Spółka pozostała konkurencyjna i atrakcyjna jako pracodawca. W ramach swoich obowiązków Komitet również analizuje wyniki finansowe Spółki, aby odpowiednio dostosować systemy wynagrodzeń i premii, motywując pracowników do osiągania coraz lepszych wyników. Komitet zajmuje się również tworzeniem oraz monitorowaniem procedur związanych z rekrutacją, awansami, programami motywacyjnymi i rozwojem pracowników, tak aby były one zgodne z wartościami Spółki.

### **Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia**

Działalność Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia jest uregulowana przez „Regulamin Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia” (dalej: „Regulamin”), który w sposób kompleksowy określa zasady funkcjonowania, zakres kompetencji oraz tryb podejmowania decyzji przez ten organ.

#### **1. Status Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia jako organu doradczego i opiniotwórczego**

Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia jest – zgodnie z § 2 ust. 1 Regulaminu – organem doradczym i opiniotwórczym Rady Nadzorczej. Wykonuje on swoje zadania zgodnie z przepisami prawa, kierując się najlepszą praktyką w zakresie zarządzania korporacyjnego oraz mając na względzie długoterminowe dobro i interes akcjonariuszy oraz inwestorów (por. § 2 ust. 2 Regulaminu).

#### **2. Zakres zadań Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia**

##### **2.1. Polityka wynagrodzeń**

Zgodnie z § 3 Regulaminu Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia, do zadań Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia należy w szczególności:

- **Opiniowanie zasad wynagradzania** osób zatrudnionych w Spółce na podstawie stosunku pracy lub umów cywilnoprawnych, których roczne wynagrodzenie uśrednione przekracza określony w Regulaminie próg (por. § 3 lit. a).
- **Analizowanie i opiniowanie warunków zatrudnienia** Członków Zarządu Spółki, określonych w umowie o pracę, kontrakcie menedżerskim lub innej umowie (por. § 3 lit. b).

- **Nadzór nad polityką wynagradzania i premiowania** przyjętą i realizowaną przez Spółkę (por. § 3 lit. c).
- **Opiniowanie wynagrodzeń** oraz ich zmian w stosunku do członków zarządów i menedżerów w spółkach zależnych – w zakresie przewidzianym w § 3 lit. d) i e) Regulaminu Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia.
- **Rozpatrywanie wniosków** Rady Nadzorczej i Zarządu Spółki dotyczących wynagrodzeń oraz zatrudnienia osób wskazanych w powyższych punktach (por. § 3 lit. f).
- **Wydawanie rekomendacji** dla Rady Nadzorczej, jeżeli wymaga tego specyfika rozpatrywanej sprawy (por. § 3 lit. g).

## **2.2. Zakres analizy i nadzoru Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia**

Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia, realizując zadania z § 3 Regulaminu, może:

- Badać wszelką działalność Spółki istotną z punktu widzenia zadań Komitetu (por. § 7 lit. a).
- Żądać od Zarządu Spółki informacji, raportów i wyjaśnień niezbędnych do wydania opinii lub rekomendacji w sprawach związanych z wynagrodzeniami i zatrudnieniem (por. § 7 lit. b).
- Wnioskować o zlecenie ekspertom zewnętrznym opracowania ekspertyz lub opinii (por. § 7 lit. c).

Powyższe uprawnienia służą skutecznemu opiniowaniu i nadzorowaniu rozwiązań z zakresu wynagrodzeń i zatrudnienia w Spółce.

## **3. Tryb działania Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia**

Zgodnie z § 5 Regulaminu:

1. Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia odbywa posiedzenia z inicjatywy Przewodniczącego Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia, nie rzadziej jednak niż raz w roku.
2. Termin i miejsce posiedzenia ustala Przewodniczący Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia, który zawiadamia członków Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia o spotkaniu z co najmniej 3-dniowym wyprzedzeniem, a w pilnych sprawach – 1 dzień przed posiedzeniem.
3. Członkowie Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia mogą uczestniczyć w posiedzeniach i głosować osobiście lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.
4. Z każdego posiedzenia sporządza się protokół zatwierdzany przez członków Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia uczestniczących w danym posiedzeniu.
5. Przewodniczący Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia może zarządzić rozpatrzenie spraw w trybie obiegowym lub przy użyciu środków porozumiewania się na odległość, o ile wszyscy członkowie zostali powiadomieni o treści projektów uchwał (por. § 5 ust. 6 i 8).
6. W przypadku wniosków o wydanie opinii (np. składanych przez Prezesa Zarządu), Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia powinien przedstawić swoje stanowisko w terminie pozwalającym na podjęcie stosownych decyzji (por. § 5 ust. 9 i 10).

## **4. Uchwały i rekomendacje Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia**



Zgodnie z § 4 Regulaminu:

1. W sprawach, o których mowa w § 3 lit. a), c), d), e) i f), Rada Nadzorcza powierza kompetencje doradcze i opiniotwórcze Komitetowi ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia. Jeżeli Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia uzna to za zasadne, może przekazać sprawę do rozpatrzenia całej Radzie Nadzorczej (por. § 4 ust. 1).
2. W zakresie, o którym mowa w § 3 lit. b) (warunki zatrudnienia Członków Zarządu), analizy i opinie Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia przekazywane są Radzie Nadzorczej, która podejmuje ostateczne decyzje (por. § 4 ust. 2).

Ponadto, zgodnie z § 6 Regulaminu, uchwały Komitetu ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia zapadają zwykłą większością głosów, a gdy Komitet ds. Wynagrodzeń i Zatrudnienia liczy tylko dwie osoby – wymagana jest jednomyślność (por. § 6 ust. 1–2).

#### **Komitet ds. nominacji i wynagrodzeń oraz Dyrektor Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Idea Bank S.A.**

W Spółce Zależnej wynagrodzeniami zajmuje się Komitet ds. nominacji i wynagrodzeń, który odpowiada za ustalanie wynagrodzeń kadry kierowniczej Banku oraz Dyrektor Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, który sprawuje nadzór nad naliczaniem wynagrodzenia, potrąceniem i odprowadzeniem wszystkich wymaganych podatków, opłat i obowiązkowych świadczeń, ewidencją wypłat odroczonego wynagrodzenia zmiennego (w tym częściowych wypłat, odroczeń, redukcji / anulowania wypłat wynagrodzenia zmiennego lub jego części), a także wypłat motywacyjnych i kompensacyjnych.

Oddziaływania Spółki wpływają na bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników dbając o warunki pracy oraz o odpowiednie przeszkolenie. Ponadto, Spółka dba o stabilność zatrudnienia w długim wymiarze czasu, zapewniając bezpieczeństwo finansowe pracownikom, zbiera feedback od pracowników. Zapewnia szkolenia, zachęca pracowników do wykorzystywania w pełni przysługującego im urlopu tak, by zachowali równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Spółka zapewnia możliwość pracy zdalnej, co umożliwia pracownikom lepszą organizację życia prywatnego, jak też wspiera aspekt środowiskowy, poprzez ograniczenie konieczności przemieszczania się z wykorzystaniem środków transportu, które – niezależnie od ich rodzaju, generują koszty środowiskowe.

Spółka zapewnia pełną przejrzystość w zakresie wynagrodzeń swoich pracowników, aby każdy z nich miał pełną świadomość, na jakich zasadach ustalone są jego zarobki. Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

1. **Wynagrodzenie zasadnicze** – ustalone na podstawie stanowiska, doświadczenia oraz umiejętności pracownika.
2. **Premia regulaminowa** – przyznawana na podstawie wyników pracy lub realizacji ustalonych celów.
3. **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę lub święta i dodatkowym dniu wolnym od pracy** – dodatek wypłacany za pracę poza standardowym czasem pracy.
4. **Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej** – dodatek wypłacany za pracę w godzinach nocnych.

5. **Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby (33 dni)** – pełne wynagrodzenie wypłacane pracownikowi w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby przez okres 33 dni.
6. **Należności z tytułu podróży służbowej** – zwrot kosztów związanych z podróżami służbowymi, w tym transportu, noclegów oraz innych wydatków.
7. **Odprawa emerytalna lub rentowa** – odprawa wypłacana w przypadku przejścia na emeryturę lub rentę zgodnie z przepisami prawa.

Spółka zobowiązuje się do przestrzegania powszechnie uznanych praw człowieka, w tym zwłaszcza określonych w aktach prawa międzynarodowego. Dbałość o przestrzeganie praw człowieka w miejscu pracy jest jednym z fundamentów działalności Spółki, której celem jest stworzenie miejsca pracy opartego na równości i szacunku dla wszystkich pracowników. Działania podejmowane przez Spółkę mają na celu nie tylko zapewnienie godziwych warunków pracy, ale także ochronę godności pracowników i zapewnienie im możliwości rozwoju zawodowego w zgodzie z ich wartościami i przekonaniami.

**W zakresie podstawowych praw człowieka Spółka:**

1. Zobowiązuje się do przestrzegania powszechnie uznanych praw człowieka, w tym zwłaszcza określonych w aktach prawa międzynarodowego.
2. Zobowiązuje się do poszanowania godności i równego traktowania każdego człowieka, zapewniając pracownikom bezpieczeństwo, równość oraz szacunek.
3. Podejmuje działania mające na celu ochronę życia i zdrowia człowieka, zapewniając zdrowe i bezpieczne środowisko pracy.
4. Podejmuje działania, aby zapobiegać naruszeniu podstawowych praw człowieka, w tym wykorzystywania pracy dzieci lub stosowania przemocy.

**W zakresie sprawiedliwych warunków pracy Spółka:**

1. Tworzy bezpieczne i higieniczne miejsce pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Wspiera różnorodność pracowników, zatrudniając osoby różnej płci, wieku, narodowości, wyznania i światopoglądów, tworząc przestrzeń do wspólnej pracy.
3. Przeciwdziała wszelkim przejawom dyskryminacji i mobbingu, tworząc środowisko pracy sprzyjające dialogowi i wzajemnemu szacunkowi.
4. Zapewnia równe traktowanie wszystkich pracowników, dając każdemu z nich równą szansę na awans oraz rozwój zawodowy.
5. Wspiera swobodę zrzeszania się pracowników, umożliwiając im organizowanie się w związki zawodowe oraz branie udziału w negocjacjach dotyczących warunków pracy.

Spółka podejmuje wszelkie możliwe działania mające na celu ochronę danych osobowych pracowników, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (RODO). Ochrona danych osobowych jest niezbędna do zapewnienia prywatności pracowników oraz ich poczucia bezpieczeństwa, zarówno w procesach rekrutacyjnych, jak i w codziennej pracy.

Spółka będzie konsekwentnie rozwijać kulturę organizacyjną opartą na przestrzeganiu praw człowieka, promując wartości takie jak szacunek, równość, odpowiedzialność oraz transparentność w działaniach wewnętrznych i zewnętrznych. W ramach tego zobowiązania spółka będzie stosować najwyższe standardy etyczne oraz przestrzegać krajowych i międzynarodowych norm dotyczących ochrony praw człowieka. Działania te obejmą między innymi wprowadzenie i egzekwowanie polityk, procedur i mechanizmów zapobiegających jakimkolwiek formom łamania praw człowieka, w tym dyskryminacji, pracy przymusowej czy wyzysku.

Spółka deklaruje gotowość do podejmowania działań naprawczych w przypadku wykrycia nieprawidłowości, a także otwartość na dialog z organizacjami społecznymi, regulatorami oraz innymi interesariuszami, aby stale doskonalić swoje praktyki i wzmacniać odpowiedzialność w zakresie poszanowania praw człowieka.

### **Podsumowanie**

Spółka nie identyfikuje istotnych negatywnych oddziaływań na pracowników własnych, natomiast identyfikuje istotne pozytywne oddziaływania. Spółka ma pozytywny wpływ na wszystkich pracowników własnych poprzez organizowanie szkoleń, warsztatów, dzięki którym pracownicy podnoszą swoje kompetencje, nabywają nowe umiejętności i doskonalą już zdobyte. Ponadto, Spółka wspiera inicjatywy pracownicze. Zatrudnianie odpowiednich osób powoduje wzrost wartości Spółki dzięki ich pracy, który może być maksymalizowany dzięki efektowi synergii.

W strategii i modelu biznesowym Spółki Zależnej uwzględnione są oddziaływania faktyczne lub potencjalne na własnych pracowników. Z oddziaływań tych nie wynikają żadne zagrożenia i możliwości, nie mają one również związku ze świadczonymi usługami. Oddziaływania Spółki Zależnej wpływają na pracowników w zakresie osiągania kluczowych wskaźników efektywności zgodnie z modelem biznesowym i strategią. Oddziaływania te staną się istotne w przypadkach niemożności realizacji kluczowych wskaźników efektywności wyznaczonych dla Banku. Firma oczekuje osiągnięcia kluczowych wskaźników efektywności zgodnie z modelem biznesowym i strategią, które zapewniają wynik finansowy Banku.

Nie są identyfikowane istotne negatywne oddziaływania na pracowników własnych w Banku.

Spółka Zależna identyfikuje następujące ryzyka i szanse związane z oddziaływaniem i zależnościami w związku z własnymi pracownikami: bezpieczeństwo pracowników Banku, wysoka rotacja personelu, niewystarczające kwalifikacje oraz niski poziom motywacji.

Wśród możliwości – poprawa produktywności poprzez rozwój personelu, zatrudnianie wykwalifikowanych pracowników oraz wzmocnienie kultury korporacyjnej

Spółka Zależna ma w planach poprawę efektywności energetycznej i redukcję zużycia papieru.

W Spółce Zależnej nie dochodzi do pracy przymusowej, obowiązkowej czy pracy dzieci.

### ***S1-1 – Polityki związane z własną siłą roboczą***

W Spółce funkcjonuje kluczowa polityka dotycząca zarządzania pracownikami i ich bezpieczeństwa - **Regulamin pracy** – definiująca ogólne zasady współpracy, prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy.

Tą polityką objęci są wszyscy pracownicy, bez względu na stanowisko, rodzaj zatrudnienia czy miejsce pracy.

## **Deklaracje Spółki dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi i praw człowieka**

### **Przeciwdziałanie dyskryminacji**

1. Spółka deklaruje, że nie dochodziło do przypadków dyskryminacji na tle:
  - pochodzenia rasowego i etnicznego,
  - koloru skóry,
  - płci,
  - orientacji seksualnej,
  - tożsamości płciowej,
  - niepełnosprawności,
  - wieku,
  - religii,
  - poglądów politycznych,
  - pochodzenia narodowego lub społecznego.
2. W ramach działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji Spółka:
  - tworzy środowisko pracy wspierające otwartą komunikację i dialog,
  - zakazuje stosowania jakichkolwiek form mobbingu, molestowania, przemocy psychicznej, fizycznej lub werbalnej,
  - dba o równe szanse i sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników, niezależnie od ich cech osobistych.

Stosunki z pracownikami reguluje Kodeks Pracy oraz wewnętrzne regulaminy i polityki związane z zatrudnieniem. Zgodnie z Polityką poszanowania praw człowieka Grupy Getin Holding Spółka zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka w każdym z aspektów działalności podmiotów z Grupy Getin Holding, w tym zwłaszcza w stosunku do pracowników, akcjonariuszy, partnerów biznesowych, klientów oraz społeczności, przestrzegania powszechnie uznanych praw człowieka, w tym zwłaszcza określonych w aktach prawa międzynarodowego przytoczonych w preambule powyższej polityki, poszanowania godności i równego traktowania każdego człowieka. Spółka podejmuje działania mające na celu ochronę życia i zdrowia człowieka, zapewniając zdrowe i bezpieczne środowisko pracy, a także działania, aby zapobiegać naruszeniu podstawowych praw człowieka, w tym zwłaszcza wykorzystywania z pracy dzieci lub stosowania przemocy. Spółka przeciwstawia się także pośredniemu czerpaniu korzyści lub wspieraniu działań naruszających prawa człowieka. Polityki i regulaminy Spółki są zgodne z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka oraz Powszechną Deklaracją Praw Człowieka. Procedury, takie jak raportowanie wewnętrzne, umożliwiają identyfikację i remediację potencjalnych naruszeń tych standardów.

Natomiast jeżeli chodzi o sprawiedliwe warunki pracy to zgodnie z polityką Spółka wdrożyła następujące zasady:

1. W trosce o zapewnienie właściwych warunków pracy i zdrowia oraz innych osób, które wykonują pracę na terenie biur podmiotów z Grupy, bez względu na podstawę prawną świadczenia tej pracy, Spółka tworzy bezpieczne miejsce pracy zgodne obowiązującymi przepisami bezpieczeństwa dla każdego z pracowników oraz osób przebywających na terenie biur podmiotów należących do Grupy Getin Holding.
2. Wspiera, zwłaszcza ze względu na skalę działalności Grupy Getin Holding, różnorodność pracowników, wspierając zatrudnianie i współpracę z osobami różnej płci, wieku, narodowości oraz wyznania i światopoglądów.
3. Przeciwdziała wszelkim przejawom dyskryminacji, tworząc środowisko pracy wspierające dialog i otwartą komunikację. Zabroniona jest jakakolwiek dyskryminacja ze względu na płeć, identyfikację lub wyrażanie płci, przekonania polityczne, wiek, światopoglądy, wyznanie, orientację seksualną, rasę, pochodzenie narodowe lub społeczne lub etniczne, niepełnosprawność, przynależność do związków zawodowych czy wygląd.
4. Tworzy środowisko pracy wolne od jakichkolwiek form przemocy psychicznej, fizycznej lub werbalnej, oraz postaw naruszających godność człowieka. Grupa Getin Holding aktywnie przeciwdziała wszelkim formom nękania, zastraszania, mobbingu czy molestowania.
5. Zapewnia równe traktowanie w zatrudnieniu każdego pracownika, dając każdemu z nich równe szanse i możliwości, jak również umożliwiamy swobodne zrzeszanie się pracownikom. Podstawową do rekrutacji, zatrudnienia, rozwoju, szkolenia, wynagradzania i rozwoju w Grupie Getin Holding są kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie i wydajność w pracy.

Spółka podejmuje się również zadań ochrony prywatności i zgodnie z polityką przyjęła następujące zasady:

1. Podmioty z grupy Getin Holding działające na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, w celu zapewnienia maksymalnego poziomu ochrony podstawowych praw osób fizycznych, podejmuje wszelkie możliwe działania mające na celu ochronę danych osobowych zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 oraz przepisach właściwych ustaw.
2. Podmioty z Grupy Getin Holding działające na terytorium państw innych niż państwa członkowskie UE podejmują działania mające na celu ochronę prywatności swoich pracowników, interesariuszy oraz klientów zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi na terytorium państwa ich siedziby i prowadzonej działalności.

Spółka oświadcza, iż jej polityka w stosunku do jej własnych pracowników nie odnosi się w sposób wyraźny do kwestii handlu ludźmi, pracy przymusowej, pracy obowiązkowej. Niemniej jednak, zgodnie z ogólną polityką poszanowania praw człowieka, Spółka zobowiązuje się do przestrzegania międzynarodowych standardów w tym zakresie. Jednostka nie ma osobnej polityki zapobiegania wypadkom przy pracy lub systemu zarządzania nimi, lecz stosuje się do krajowych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, które mają za zadanie zmniejszyć lub wyeliminować ryzyko wypadków przy pracy. Spółka nie posiada konkretnej polityki ukierunkowanej na wyeliminowanie dyskryminacji (w tym molestowania), promowanie równości szans i innych sposobów zwiększania różnorodności i włączenia społecznego, lecz posiada politykę ogólną, w którą wpisują się powyższe postulaty. Spółka nie ma szczególnych zobowiązań w zakresie polityki dotyczącej włączenia społecznego osób z grup szczególnie podatnych na zagrożenia wśród własnych pracowników lub

pozytywnych działań na ich rzecz. Polityka ogólna poszanowania praw człowieka nie jest wprowadzona żadną specjalną procedurą.

### Szkolenia BHP

Zgodnie z „Regulaminem w sprawie zasad i organizacji szkoleń w zakresie BHP” Spółka realizuje:

1. **Szkolenia wstępne** – obejmujące nowo zatrudnionych pracowników, dostosowane do specyfiki stanowisk.
2. **Szkolenia okresowe** – przeprowadzane regularnie dla różnych grup pracowników (co 5 lat dla stanowisk administracyjno-biurowych, co 6 lat dla kadry kierowniczej), które mają na celu utrwalenie wiedzy i dostosowanie do zmieniających się przepisów.

### Wskaźniki i struktury

Dane dotyczące wskaźników zatrudnienia, różnorodności oraz równości płacowej zostały szczegółowo opisane w dedykowanej sekcji raportu.

W Spółce Zależnej istnieją polityki pracownicze, polityki rekrutacji (zatrudnienia) i awansów, regulamin BHP oraz polityka równego traktowania w zatrudnieniu. Polityki te obowiązują wszystkich pracowników. W Spółce Zależnej nie dochodziło do dyskryminacji na tle pochodzenia rasowe i etniczne, koloru skóry, płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, wieku, religii, poglądów politycznych, pochodzenia narodowego lub społecznego. Stosunki z pracownikami są regulowane zgodnie z obowiązującym prawem pracy oraz wewnętrznymi politykami Banku. W Spółce Zależnej respektowane są prawa człowieka i nie dochodziło do ich naruszeń. Nie dochodziło również do naruszeń regulaminów, polityk lub dyskryminacji, więc nie zachodziła konieczność podejmowania działań naprawczych.

### Polityka wewnętrzna i regulacje

Spółki Grupy Getin Holding stosują się do obowiązujących przepisów prawnych, które stanowią podstawę dla wszelkich działań związanych z zatrudnieniem. Prawo to reguluje podstawowe prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy, takie jak czas pracy, urlopy, wynagrodzenie, ochrona zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Spółki Grupy posiadają również szereg wewnętrznych dokumentów, które szczegółowo określają zasady funkcjonowania organizacji w zakresie spraw pracowniczych. W szczególności należą do nich:

- **Polityka poszanowania praw człowieka Grupy Getin Holding**, która stanowi fundament etyczny działalności firmy i jej podejścia do kwestii praw człowieka, równości i sprawiedliwości społecznej. Dokument ten zapewnia, że wszystkie działania firmy są zgodne z międzynarodowymi standardami etycznymi;
- **Regulamin pracy zdalnej w Getin Holding S.A.**, który precyzuje zasady pracy zdalnej, w tym kwestie organizacyjne, technologiczne, a także odpowiedzialność za wykonanie obowiązków w takim trybie;
- **Kodeks dobrych praktyk Getin Holding S.A.**, który stanowi zbiór zasad etycznych i zawodowych, do których firma i jej pracownicy powinni się stosować. Kodeks ten reguluje

m.in. zachowanie w miejscu pracy, sposób postępowania w sytuacjach konfliktowych oraz zasady współpracy z partnerami biznesowymi;

- **Regulaminy wynagradzania i premiowania**, który szczegółowo opisuje zasady wynagradzania pracowników, w tym system premiowy,
- **Standardy obsługi Klientów przez pracowników sieci oddziałów Banku**, który określa między innymi wygląd stanowiska pracy, pracowników, oddziału, komunikację z klientami, obsługę, sprzedaż, pracę z kolejką, komunikację telefoniczną, korespondencję służbową, pracę ze skargami i wnioskami, zachowanie w przypadku konfliktów, ochronę informacji;
- **Procedura rozpatrywania wniosków obywateli i osób prawnych**, która określa sposób składania wniosków i ich rejestrację, harmonogram, rozpatrywanie wniosków;
- **Kodeks zachowania (etyki) w „IDEA BANK”**, w którym określono wartości korporacyjne Banku, zasady etyki, polityka zachowania kultury zarządzania ryzykiem, zapobieganie i przeciwdziałanie legalizacji środków pochodzących z działalności przestępczej, finansowaniu terroryzmu i finansowaniu rozprzestrzeniania broni masowego rażenia, zgłaszanie naruszeń etyki i odpowiedzialność za naruszenia;
- **Program antykorupcyjny Spółki Akcyjnej „Idea Bank”**, w którym określono podstawowe zasady antykorupcji, pełnomocnika ds. antykorupcji, praktyki zabronione, procedurę wykrywania i reagowania na przestępstwa korupcyjne, odpowiedzialność za naruszenia korupcyjne;
- **Polityka wynagradzania Spółki Akcyjnej „Idea Bank”**, w której określono zasady ustalania wynagrodzeń, podstawy naliczania, zasady wypłaty wynagrodzeń, zasady obniżania, anulowania i zwrotu wynagrodzenia zmiennego;
- **Polityka zapobiegania konfliktom interesów w „Idea Bank” S.A.**, w której określono czym jest konflikt interesów, jak mu zapobiegać, procedurę jego wykrywania, postępowanie w przypadku wykrycia, odpowiedzialność;

**Polityka w zakresie zapobiegania i przeciwdziałaniu legalizacji (prania) dochodów, uzyskanych przestępczo, finansowaniu terroryzmu oraz finansowaniu rozpowszechniania broni masowego rażenia w „Idea Bank” S.A.**, w której określono w szczególności ogólne zasady i standardy w zakresie AML/CFT, organizację i funkcjonowanie wewnętrznego systemu AML/CFT, wewnętrzne dokumenty Banku dotyczące AML/CFT

### ***S1-3 – Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez własnych pracowników***

#### **Polityka ochrony sygnalistów w Spółce**

Spółka przyjęła i wdrożyła Politykę Przeciwdziałania Nadużyciom w Grupie Getin Holding, która obejmuje mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości oraz zabezpieczenia dla pracowników zgłaszających problemy. Polityka ta, wraz z wdrożoną przez Spółkę z dniem 25 września 2024 roku Procedurą zgłaszania naruszeń prawa zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów umożliwiającą zgłaszanie nieprawidłowości.

1. W formie pisemnej.
2. Elektronicznie, poprzez dedykowane adresy e-mail.

3. Zgodnie z zasadami procedury ochrony sygnalistów.

Pracownicy mają możliwość zgłaszania nieprawidłowości poprzez jasno określone kanały komunikacji, które są zgodne z obowiązującymi przepisami i zapewniają odpowiednią przejrzystość działania oraz budowanie zaufania wśród zainteresowanych stron, oraz wymaganą prawem anonimowość.

Działania związane z ochroną sygnalistów są zgodne z najwyższymi standardami etyki biznesowej. Wszelkie podejmowane działania są ukierunkowane na zapewnienie zgodności z prawem oraz eliminowanie potencjalnych naruszeń. Aby zapewnić skuteczność działań zapobiegawczych, Spółka inwestuje w wewnętrzne procedury oraz edukację pracowników.

Aby ograniczyć ryzyko występowania nieprawidłowości, Spółka stosuje:

1. Wdrożenie regulaminów wewnętrznych oraz polityk zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Organizowanie szkoleń dla pracowników, szczególnie w obszarach podwyższonego ryzyka.
3. Prowadzenie działań edukacyjnych w istotnych obszarach, gdzie wcześniej występowały problemy lub ryzyka.

Szczególną uwagę poświęca się:

- Obszarom obciążonym ryzykiem nieprawidłowości.
- Obszarom, w których wcześniej doszło do nieprawidłowości.

Szkolenia mają na celu zwiększenie świadomości pracowników, poprawę znajomości procedur oraz minimalizację ryzyka wystąpienia naruszeń.

W przypadku zgłoszenia nieprawidłowości Spółka podejmuje konkretne działania, które są opisane poniżej.

W przypadku zgłoszenia nieprawidłowości Spółka podejmuje kompleksowe działania w trzech kluczowych obszarach:

1. **Rozpoznanie problemu** – dokładna analiza zgłoszenia w celu ustalenia przyczyn i skutków.
2. **Niwelowanie skutków** – podjęcie działań naprawczych, jeśli skutki nieprawidłowości wystąpiły.
3. **Eliminowanie przyczyn** – wdrożenie rozwiązań zapobiegających powtórzeniu się podobnych sytuacji w przyszłości.

Dotychczas w Spółce nie odnotowano przypadków istotnych nieprawidłowości. W razie ich wystąpienia podjęte zostaną działania zgodne z przepisami prawa, w tym szkolenia i rozmowy z pracownikami.

Oprócz reagowania na konkretne przypadki, Spółka kładzie nacisk na zapewnienie pracownikom odpowiednich narzędzi do zgłaszania problemów.

Kanały zgłaszania nieprawidłowości są dostępne dla wszystkich zainteresowanych stron i zapewniają:

- Jasne procedury zgłaszania, wraz z orientacyjnymi ramami czasowymi.
- Możliwość uzyskania informacji, porad i wsparcia eksperckiego.
- Zgodność działań z międzynarodowymi standardami praw człowieka.



Spółka stale monitoruje zgłaszane problemy oraz skuteczność działania kanałów komunikacji. Wyniki analizy zgłoszeń pozwalają na:

Identyfikację obszarów ryzyka i doskonalenie procedur.

Zapobieganie przyszłym nieprawidłowościom poprzez wdrażanie odpowiednich działań prewencyjnych.

Zwiększanie efektywności kanałów zgłoszeń poprzez ich regularne usprawnianie.

Spółka dokłada wszelkich starań, aby kanały zgłaszania nieprawidłowości były przejrzyste i budowały zaufanie wśród zainteresowanych stron. Wszelkie zgłoszenia są traktowane z należytą starannością, a wyniki działań podejmowanych w ich ramach są komunikowane w sposób jasny i zgodny z zasadami ochrony poufności.

Polityka ochrony sygnalistów w Spółce zabezpiecza pracowników przed jakimikolwiek działaniami odwetowymi w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości. Ochrona ta obejmuje zarówno sygnalistów, jak i osoby uczestniczące w procesie wyjaśniania zgłoszonych problemów.

Spółka Zależna wprowadziła procedurę dotyczącą sygnalistów, nieprawidłowości mogą być zgłaszane przez pocztę, email, telefon lub osobiście, nie istnieje dedykowane narzędzie do zgłaszania nieprawidłowości. Bank posiada mechanizm rozpatrywania skarg w kwestiach pracowniczych, a także informuje pracowników o możliwościach zgłaszania nieprawidłowości. Kanały te są zgodne z prawem pod względem na zapewnienie odpowiedniej rozliczalności z tytułu ich uczciwego działania i budowania zaufania wśród zainteresowanych stron, które są świadome istnienia tych kanałów i mają do nich dostęp. Kanały te zapewniają jasne i znane procedury wraz z orientacyjnymi ramami czasowymi.

#### ***S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracowników oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własnymi pracownikami oraz skuteczność tych działań***

Spółka aktywnie dąży do zapewnienia stabilności zatrudnienia, oferując pracownikom długoterminowe umowy, w tym umowy na czas nieokreślony, co pozwala na unikanie krótkoterminowych zobowiązań. Taki model zatrudnienia nie tylko wzmacnia zaangażowanie pracowników, lecz także sprzyja budowaniu efektywnych zespołów, które są podstawą sukcesu organizacji.

W trosce o dobrostan zatrudnionych Spółka promuje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Dodatkowo pracownicy mogą korzystać z różnych benefitów. Tego rodzaju inicjatywy mają na celu poprawę komfortu pracy oraz ogólnego samopoczucia zatrudnionych, co w dłuższej perspektywie przyczynia się do zwiększenia ich efektywności i zaangażowania.

Równocześnie Spółka podejmuje aktywne działania na rzecz równouprawnienia i różnorodności w miejscu pracy. Szczególny nacisk kładziony jest na eliminowanie wszelkich form dyskryminacji. W procesach decyzyjnych Spółka kieruje się wyłącznie kompetencjami pracowników, co gwarantuje równe traktowanie każdego zatrudnionego. Dbając o rozwój zatrudnionych, Spółka organizuje szkolenia, które pozwalają na podnoszenie kwalifikacji oraz umiejętności pracowników.

Spółka przestrzega przepisów prawa pracy, w tym zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wdrożone polityki i regulaminy dotyczące spraw pracowniczych są obligatoryjne dla wszystkich zatrudnionych, co gwarantuje jednolite standardy i przejrzystość działań. Jeśli w przyszłości pojawią się jakiegokolwiek nieprawidłowości, Spółka podejmie stosowne działania naprawcze zgodnie z przepisami prawa pracy i innymi obowiązującymi regulacjami.

W trosce o ochronę pracowników Spółka wdrożyła regulaminy i polityki, które zapewniają bezpieczne środowisko pracy. Dodatkowo przestrzeganie kodeksu dobrych praktyk Grupy Getin Holding stanowi dodatkowe zabezpieczenie przed niepożądanymi wpływami na pracowników.

Spółka Zależna stosowała szereg środków w celu zapobiegania, łagodzenia i eliminowania negatywnego wpływu na swoich pracowników: poprawa warunków pracy, szkolenia i rozwój personelu, urlopy, wsparcie pracowników w trudnych sytuacjach. Aby wyeliminować lub zminimalizować negatywne oddziaływania na własnych pracowników stosowane są następujące środki naprawcze: poprawa warunków pracy, szkolenia i rozwój personelu, urlopy, wsparcie pracowników w trudnych sytuacjach. Spółka Zależna czyni starania by pozytywnie oddziaływać na własnych pracowników poprzez tworzenie zdrowego środowiska pracy, wspieranie rozwoju zawodowego, motywacja, zwiększanie produktywności i lojalności wobec organizacji. Śledzenie skuteczności i ocena tych starań ma miejsce poprzez regularne ankiety i informacje zwrotne, analizę efektywności wykonanej pracy, analizę rotacji personelu. Bank eliminuje lub ogranicza ryzyko wynikające z jej oddziaływania na własnych pracowników, zależności od nich przez rozwój uniwersalności i wymienności pracowników oraz planowaniu rezerwy kadrowej. Skuteczność tych działań jest oceniana poprzez analizę realizacji kluczowych wskaźników efektywności, analizę rotacji personelu oraz ankiety pracownicze. Inwestowanie w rozwój zawodowy i szkolenia, zapewnienie możliwości awansu, poprawa warunków pracy, zatrzymanie pracowników, program uznania pracowników to planowane lub prowadzone już działania w celu wykorzystania istotnych możliwości Banku w odniesieniu do jej własnych pracowników.

### ***S1-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami***

Grupa aktywnie dąży do zapewnienia stabilności zatrudnienia. Takie podejście nie tylko wzmacnia zaangażowanie zatrudnionych, ale również sprzyja budowaniu efektywnych zespołów, które przyczyniają się do sukcesu organizacji. Dodatkowo spółki z Grupy umożliwiają częściowo elastyczne kształtowanie miejsca wykonywania pracy, co pozwala pracownikom dostosować obowiązki do ich indywidualnych potrzeb. Dzięki temu pracownicy mogą skuteczniej godzić swoje życie zawodowe i prywatne, co pozytywnie wpływa na ich satysfakcję oraz produktywność.

Równoległe z działaniami promującymi zdrowie Spółka podejmuje aktywne kroki w zakresie równouprawnienia i różnorodności w miejscu pracy. Eliminowanie wszelkich form dyskryminacji, zarówno w kwestiach awansów, wynagrodzeń, jak i podziału obowiązków, jest priorytetem polityki pracowniczej. W procesach decyzyjnych Spółka kieruje się wyłącznie kompetencjami pracowników, co gwarantuje uczciwe i transparentne podejście. Tworzenie inkluzywnego środowiska pracy wspiera budowanie kultury wzajemnego szacunku, zaufania oraz równości szans dla wszystkich zatrudnionych.

Równouprawnienie i różnorodność idą w parze z inwestycją w rozwój zawodowy pracowników.

Wszystkie te działania uzupełniane są przez inicjatywy mające na celu zwiększenie pozytywnych oddziaływań na pracowników. Spółka utrzymuje konkurencyjne poziomy wynagrodzeń, promuje sprawiedliwy podział zadań, zapewnia elastyczność w organizacji czasu pracy.

W celu zarządzania ryzykiem związanym z relacjami pracowniczymi Spółka opracowała regulaminy i polityki wewnętrzne, które definiują standardy postępowania w różnych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi. Regulacje te gwarantują zgodność działań Spółki z obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz wspierają realizację polityki równych szans i równego traktowania. Monitoring realizacji polityki pracowniczej odbywa się w sposób ciągły, poprzez bieżącą ocenę skuteczności działań i dostosowywanie ich do aktualnych potrzeb organizacji.

Cele realizowane w ramach polityki pracowniczej obejmują eliminację dyskryminacji w wynagrodzeniach, zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance), utrzymywanie stabilności zatrudnienia, zgodność działań z przepisami prawa, zapewnienie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy, a także tworzenie atmosfery sprzyjającej dialogowi i otwartej komunikacji. Spółka dąży do realizacji tych celów w sposób kompleksowy, jednocześnie nieustannie monitorując ich osiągnięcie. Choć wiele z tych założeń zostało już spełnionych, Spółka stale koncentruje się na utrzymaniu wysokich standardów i dalszym ich rozwijaniu.

Spółka Zależna ogranicza negatywne oddziaływania na swoich pracowników poprzez stosowanie szeregu środków w celu zapobiegania, łagodzenia i eliminowania negatywnego wpływu na swoich pracowników: poprawa warunków pracy, szkolenia i rozwój personelu, urlopy, wsparcie pracowników w trudnych sytuacjach, natomiast pozytywne oddziaływania zwiększa poprzez dążenie do zwiększenia motywacji i satysfakcji pracowników. Tworzy to sprzyjające środowisko pracy, redukuje stres i wypalenie zawodowe, co z kolei zwiększa produktywność, zaangażowanie oraz lojalność pracowników wobec firmy. Aby spełniać cele polityki pracowniczej Bank przeprowadza wdrażanie zmian w organizacji w sposób, który nie wpływa negatywnie na pracowników, zapewnienie stabilnych warunków zatrudnienia, zagwarantowanie równego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników niezależnie od płci, ścisłe przestrzeganie prawa pracy.

### ***S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki***

Grupa zatrudniała pracowników wyłącznie w Polsce i w Ukrainie, co sprawia, że większy podział na regiony geograficzne nie ma zastosowania. Zatrudnianie pracowników tylko w jednym kraju przez każdą ze spółek z Grupy ułatwia zarządzanie kadrami oraz zapewnia zgodność z przepisami prawa pracy obowiązującymi na danym terytorium.

Ekwiwalent Pełnego Czasu Pracy (EPC) jest kluczowym wskaźnikiem, który pozwala na dokładne określenie zaangażowania pracowników w realizację obowiązków służbowych. W Grupie EPC jest obliczane w oparciu o standardowy czas pracy wynoszący 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo. Przykład obliczenia EPC:

- Pracownik zatrudniony na pełny etat (8 godzin dziennie) = EPC 1,0.
- Pracownik pracujący na pół etatu (4 godziny dziennie) = EPC 0,5.

Dane dotyczące EPC są wykorzystywane w raportach wewnętrznych, aby lepiej zrozumieć strukturę zatrudnienia oraz efektywność alokacji zasobów. Aktualizacja danych EPC odbywa się na bieżąco, w zależności od zmian w wymiarze czasu pracy poszczególnych pracowników.

W okresie sprawozdawczym odnotowano dosyć wysokie wahania w liczbie pracowników. Z Grupy odeszło 385 pracowników, co stanowi dość wysoką zmianę w strukturze zatrudnienia. Wskaźnik rotacji pracowników wyniósł 33,74%. Tak wysoki poziom rotacji jest dowodem na to jak duży wpływ ma stan wojenny w Ukrainie na działalność Grupy. Innymi przyczynami rotacji są poszukiwanie lepszej pracy, zmiana miejsca zamieszkania, inne osobiste powody pracowników. Niemniej jednak Grupa stara się o stabilność zatrudnienia pomimo trudnej sytuacji co znajduje odzwierciedlenie w fakcie, że wszyscy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę mają umowy na czas nieokreślony.

Warto również zwrócić uwagę na zróżnicowane formy zatrudnienia stosowane w Grupie, które pozwalają na elastyczne dopasowanie modelu współpracy do specyfiki realizowanych zadań oraz potrzeb pracowników. Do form zatrudnienia należą:

- Umowa o pracę – Podstawowa forma zatrudnienia w Grupie, zapewniająca pracownikom stabilność i pełne prawa wynikające z Kodeksu pracy;
- Umowy cywilnoprawne – Pozwalające na dużą elastyczność;
- Samozatrudnienie (B2B) – Forma współpracy umożliwiająca korzystanie z wiedzy i doświadczenia ekspertów zewnętrznych w ramach realizacji określonych usług.

Liczba pracowników według płci:

Płeć	Liczba pracowników
Mężczyzna	268
Kobieta	873
Inna	0
Nie zgłoszono	0
Ogółem Pracownicy	1141

Liczba pracowników w krajach:

Kraj	Liczba pracowników
Polska	10
Ukraina	1131

Pracownicy według rodzaju umowy, w podziale na płeć (liczba osób):

2024				
KOBIETA	MĘŻCZYŻNA	INNE*	NIE UJAWNIONO	OGÓŁEM
Liczba pracowników				
873	268			1141
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony				
873	268			1141
Liczba pracowników tymczasowych				
0	0			0
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy				
0	0			0
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy				
828	256			1084
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy				
45	12			57
* Płeć określona przez samych pracowników.				

Pracownicy według rodzaju umowy, w podziale na region (liczba osób):

2024		
REGION A (Ukraina)	REGION B (Polska)	OGÓŁEM
Liczba pracowników (liczba całkowita)		
1131	10	1141
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)		
1131	10	1141
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita)		
1131	10	1141
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita)		
0	0	0
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)		
1080	4	1084
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita)		
51	6	57

### ***S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki***

W związku z tym, że niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju jest sporządzane po raz pierwszy, Grupa korzysta ze zwolnienia przewidzianego w dodatku C do ESRS 1. Zgodnie z tym przepisem, w pierwszym roku raportowania pominięto ujawnienia określone w ESRS S1-7 dotyczące osób niebędących pracownikami stanowiącymi własnych pracowników jednostki.

### ***S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego***

W odniesieniu do ESRS S1-8, Grupa korzysta ze zwolnienia przewidzianego w dodatku C do ESRS 1, jako że niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju jest sporządzane po raz pierwszy.

### ***S1-9 – Wskaźniki różnorodności***

Rozkład płci w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla w Grupa wskazuje, że 31% tej grupy stanowią kobiety, a 69% mężczyźni. Taki rozkład płci odzwierciedla zaangażowanie Grupy w tworzenie środowiska pracy, które wspiera różnorodność i równość szans, szczególnie na poziomie najwyższego zarządzania. Przy definiowaniu kadry kierowniczej najwyższego szczebla Grupa stosuje standardową definicję zawartą w dodatku A: Wymogi dotyczące stosowania stanowiące integralną część ESRS S1 Właśni pracownicy. Zgodnie z tą definicją kadra kierownicza najwyższego szczebla obejmuje osoby zajmujące stanowiska znajdujące się na jednym lub dwóch szczeblach poniżej organów administrujących i nadzorczych. Grupa nie stosuje własnej, odmiennej definicji tej kategorii

pracowników, co zapewnia zgodność z wymaganiami raportowymi. Taki wybór pozwala na zachowanie przejrzystości i porównywalności danych z innymi podmiotami.

W odniesieniu do struktury wiekowej pracowników, Grupa przedstawia dane, które obrazują zróżnicowanie wiekowe zatrudnionych:

- **Pracownicy w wieku poniżej 30 lat:** 24%
- **Pracownicy w wieku 30-50 lat:** 64%
- **Pracownicy w wieku powyżej 50 lat:** 12%

Dane te obejmują wszystkich pracowników Grupy i odnoszą się do aktualnego stanu zatrudnienia. Struktura wiekowa została przygotowana zgodnie z wymogami ESRS, uwzględniając podział na trzy przedziały wiekowe: poniżej 30 lat, 30–50 lat oraz powyżej 50 lat. Taki podział pozwala na dokładne zrozumienie demografii zatrudnienia oraz wspiera procesy analizy i planowania kadrowego w Grupie.

Podkreślić należy, że przedstawiona struktura wiekowa oraz skład kadry kierowniczej najwyższego szczebla potwierdzają, iż Grupa stara się opierać swoją działalność na stabilnym i doświadczonym zespole, jednocześnie dostrzegając potrzebę wspierania różnorodności i równych szans na wszystkich szczeblach organizacyjnych.

## ***S1-10 – Odpowiednie płace***

Wszyscy pracownicy Grupy otrzymują wynagrodzenia zgodne z zasadą godziwej płacy, rozumianej jako wynagrodzenie zapewniające zaspokojenie podstawowych potrzeb pracownika oraz jego rodziny. Grupa zapewnia, że wysokość wynagrodzeń wszystkich pracowników jest równa co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, które zostało przyjęte jako krajowy wskaźnik referencyjny. Nie istnieją przypadki wynagrodzeń poniżej tego wskaźnika. Tym samym Grupa wypełnia swoje zobowiązania wobec przepisów prawa pracy oraz standardów godziwego traktowania pracowników.

Oferowane wynagrodzenia uwzględniają krajowe warunki ekonomiczne i społeczne, takie jak poziom kosztów utrzymania, średnie wynagrodzenie w sektorze oraz lokalne realia gospodarcze. Grupa dba, aby płace pozwalały pracownikom nie tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb, ale także na godne życie, obejmujące koszty związane z mieszkaniem, wyżywieniem, edukacją, opieką zdrowotną oraz oszczędnościami. Regularne analizy lokalnych i krajowych wskaźników ekonomicznych, takich jak inflacja czy wzrost cen dóbr podstawowych, umożliwiają dostosowywanie poziomu płac do zmieniających się realiów gospodarczych. Dzięki temu Grupa zapewnia stabilność i adekwatność wynagrodzeń w perspektywie długoterminowej.

Grupa przywiązuje dużą wagę do przejrzystości i obiektywności w ustalaniu wynagrodzeń. Kryteria te obejmują zakres odpowiedzialności, poziom kompetencji, doświadczenie zawodowe oraz efektywność pracy. Oprócz zgodności z rynkowymi stawkami wynagrodzenia w Grupie są dostosowane do indywidualnych osiągnięć i potencjału pracowników. Wszyscy pracownicy mają zapewniony równy dostęp do możliwości rozwoju finansowego, co wspiera zarówno ich indywidualne potrzeby, jak i długoterminowe bezpieczeństwo finansowe.

W kontekście konkurencyjności na rynku pracy, Grupa oferuje wynagrodzenia rynkowe. Działanie to opiera się na regularnych analizach rynku pracy, obejmujących badania wynagrodzeń w branży, regionie oraz na poziomie krajowym. Dzięki temu Grupa może skutecznie przyciągać i utrzymywać

wykwalfikowanych pracowników, jednocześnie zachowując elastyczność w dostosowywaniu płac do dynamicznie zmieniających się warunków gospodarczych.

Proces ustalania wynagrodzeń uwzględnia również indywidualne cechy i osiągnięcia pracowników. Doświadczenie zawodowe, umiejętności oraz poziom odpowiedzialności za podejmowane decyzje i zarządzanie zasobami stanowią kluczowe elementy oceny. Grupa zwraca uwagę także na zaangażowanie pracownika, rozumiane jako wkład w realizację celów organizacji, inicjatywę i gotowość do podejmowania wyzwań. Taki system wynagradzania nie tylko motywuje pracowników do dalszego rozwoju, ale także zwiększa ich satysfakcję i zaangażowanie w pracę.

Analiza wszystkich tych czynników odbywa się w sposób całościowy, co zapewnia uczciwość i przejrzystość procesu ustalania wynagrodzeń. Dzięki takiemu podejściu Grupa osiąga równowagę między potrzebami organizacji a oczekiwaniami pracowników.

W Spółce Zależnej w sytuacjach określonych w Polityce wynagradzania, takich jak negatywne wyniki finansowe, pogorszenie wskaźników efektywności, poważne naruszenia wewnętrznych regulacji lub istotne zwiększenie ryzyk reputacyjnych, Bank może podjąć decyzję o wstrzymaniu, obniżeniu lub całkowitym anulowaniu wypłat wynagrodzenia zmiennego. Mechanizm ten dotyczy zwłaszcza kadry kierowniczej oraz pracowników o istotnym wpływie na profil ryzyka. W celu zabezpieczenia interesów Banku i zachowania przejrzystości, w takich przypadkach jest prowadzona dodatkowa ocena, uwzględniająca m.in. działania pracownika, okoliczności zaistnienia nieprawidłowości i faktyczny wpływ na wyniki działalności. Decyzję podejmuje się zgodnie z procedurą określoną w Polityce, obejmującą również możliwość żądania zwrotu już wypłaconego wynagrodzenia zmiennego w przypadku stwierdzenia poważnych naruszeń.

Zgodnie z Polityką wynagradzania, Bank sporządza coroczny raport dotyczący wynagrodzeń członków organów zarządzających oraz osób kluczowych (o istotnym wpływie na profil ryzyka). Dokument ten uwzględnia informacje o wysokościach stałych i zmiennych elementów wynagrodzenia, warunkach przyznania bonusów, a także o ewentualnych redukcjach czy odroczeniach wypłat. Raport jest zatwierdzany przez właściwe organy korporacyjne i publikowany w terminie 15 dni roboczych od momentu jego akceptacji, co zapewnia przejrzystość i możliwość weryfikacji prowadzonej polityki płacowej. Dzięki temu interesariusze mogą uzyskać pełny obraz struktury i zasad kształtowania wynagrodzeń w Banku, a także upewnić się, że są one zgodne z przyjętymi standardami oraz obowiązującymi przepisami.

### ***S1-11 – Ochrona socjalna***

W odniesieniu do ESRS S1-11, Grupa korzysta ze zwolnienia przewidzianego w dodatku C do ESRS 1, jako że niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju jest sporządzane po raz pierwszy.

### ***S1-12 - Osoby z niepełnosprawnościami***

W odniesieniu do ESRS S1-12, Grupa korzysta ze zwolnienia przewidzianego w dodatku C do ESRS 1, jako że niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju jest sporządzane po raz pierwszy.



### ***S1-13 – Wskaźniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności***

W odniesieniu do ESRS S1-13, Grupa korzysta ze zwolnienia przewidzianego w dodatku C do ESRS 1, jako że niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju jest sporządzane po raz pierwszy

### ***S1-14 – Wskaźniki bezpieczeństwa i higieny pracy***

Wszyscy pracownicy Grupy są objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, który został opracowany zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz krajowymi wytycznymi w zakresie BHP. System ten ma na celu zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oraz eliminację potencjalnych zagrożeń.

Zgodnie z przepisami przejściowymi (dodatek C do ESRS 1), Grupa nie ujawnia w pierwszym roku danych liczbowych dotyczących wypadków przy pracy, przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą ani liczby dni niezdolności do pracy.

### ***S1-15 – Wskaźniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym***

W odniesieniu do ESRS S1-15, Grupa korzysta ze zwolnienia przewidzianego w dodatku C do ESRS 1, jako że niniejsze oświadczenie dotyczące zrównoważonego rozwoju jest sporządzane po raz pierwszy.

### ***S1-16 – Wskaźniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)***

Luka płacowa między kobietami i mężczyznami w Grupie, zdefiniowana jako różnica średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażona jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej, wynosi 63,21%. Roczne całkowite wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby do mediany całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników (z wyjątkiem tej najlepiej zarabiającej osoby) wynosi 20,9.

### ***S1-17 – Incydenty, skargi i poważne oddziaływania na przestrzeganie praw człowieka***

W Grupie w raportowanym okresie nie dochodziło do incydentów lub skarg związanych z pracą ani poważnych oddziaływań na przestrzeganie praw człowieka wśród własnych pracowników. Nie odnotowano również żadnych związanych z tym istotnych grzywien, sankcji czy odszkodowań. Grupa potwierdza, że nie wystąpiły przypadki dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, narodowość, religię, wyznanie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną ani inne istotne formy dyskryminacji. Równocześnie nie zgłoszono przypadków molestowania, zarówno za pośrednictwem wewnętrznych kanałów zgłaszania, jak i innych mechanizmów. W analizowanym okresie nie były podejmowane działania prawne ani nie nałożono grzywien, kar czy odszkodowań związanych z naruszeniami praw człowieka w organizacji.

Nie miały również miejsca poważne incydenty dotyczące poszanowania praw człowieka, takie jak przypadki pracy przymusowej, handlu ludźmi czy pracy dzieci.

## **4.2. Pracownicy w łańcuchu wartości (ESRS S2)**

### ***SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron***

Strategia i model biznesowy spółek z Grupy są wyłączną odpowiedzialnością Zarządu oraz Rady Nadzorczej, a w przypadku Banku również kierowników jednostek, które w pełni zarządzają tymi obszarami i podejmują związane z nimi decyzje. Pracownicy oraz inne zainteresowane strony, takie jak klienci, dostawcy czy społeczności lokalne, nie mają bezpośredniego wpływu na kształtowanie strategii ani modelu biznesowego spółek z Grupy. Zainteresowane strony zostały szczegółowo opisane w innych częściach raportu, w tym w sekcji dotyczącej łańcucha wartości oraz w opisach struktury Zarządu i Rady Nadzorczej.

Pomimo braku bezpośredniego wpływu zainteresowanych stron na strategię i model biznesowy, opinie i potrzeby interesariuszy są monitorowane i uwzględniane w procesach operacyjnych Grupy. Mogą oni również proponować warianty rozwoju i zmiany do obowiązującej strategii. Monitorowanie to obejmuje między innymi analizę opinii i interesów pracowników, klientów, partnerów biznesowych oraz społeczności lokalnych poprzez dostępne kanały komunikacji i analizy rynkowe. Uwagi i potrzeby interesariuszy są brane pod uwagę w ocenie ryzyk oraz planowaniu operacyjnym, szczególnie w kontekście zgodności z regulacjami prawnymi i oczekiwaniami społecznymi. Działania wynikające z analizy interesów interesariuszy dotyczą głównie obszarów takich jak zrównoważony rozwój, przestrzeganie praw człowieka i odpowiedzialność społeczna.

### ***SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym***

Spółka jako podmiot holdingowy działa w modelu funkcjonalnym, pełniąc rolę centrum zarządzania i koordynacji strategicznej dla Grupy Kapitałowej. Strategia Spółki koncentruje się na zwiększaniu wartości podmiotów zależnych poprzez efektywne zarządzanie, optymalizację procesów oraz implementację najlepszych praktyk zarządzania. Model biznesowy opiera się na zapewnianiu spółkom zależnym wsparcia w kluczowych obszarach, takich jak zarządzanie ryzykiem, finanse, marketing i zasoby ludzkie, co pozwala na osiągnięcie synergii operacyjnych i długoterminowej wartości dla akcjonariuszy.

#### **Kluczowe usługi i towary**

Grupa korzysta z usług najmu i utrzymania powierzchni biurowej i lokali, prawnych, doradczych, konsultingowych, telekomunikacyjnych, marketingowych, internetowych, utrzymania oprogramowania oraz szeroko pojętych usług outsourcingowych, które są niezbędne do realizacji jej celów strategicznych i operacyjnych. Kluczowe towary nabywane przez Spółkę to artykuły biurowe, sprzęt biurowy oraz komputerowy wspierające codzienną działalność operacyjną i administracyjną, oprogramowanie. Usługi te oraz towary umożliwiają efektywne zarządzanie Grupą, w tym realizację inwestycji i nadzór nad spółkami zależnymi.

Usługi, takie jak, wynajem i utrzymanie biur i lokali, usługi telekomunikacyjne i internetowe, utrzymanie i zakup oprogramowania, obsługa prawna, księgowo-finansowa, kadrowa, doradcza są kluczowe dla funkcjonowania Grupy i stanowią podstawę jej działalności. W przypadku braku dostępu do tych usług Spółka mogłaby utracić zdolność do zarządzania i nadzoru, co skutkowałoby poważnymi

ryzykami operacyjnymi i finansowymi. Wszystkie wymienione towary i usługi są istotne dla zapewnienia nieprzerwanej działalności w średnio- i długoterminowej perspektywie.

W przypadku braku potrzebnych usług i towarów Bank może napotkać ryzyka technologiczne oraz ryzyka związane z bezpieczeństwem informacji z powodu braku inwestycji w aktualizację i wsparcie oprogramowania, aktualizację serwerów, sprzętu telekomunikacyjnego i komputerowego. Bank może utracić możliwość prowadzenia swojej podstawowej działalności z powodu braku wydatków na wynajem i eksploatację pomieszczeń Banku, zakup towarów gospodarczych i usług, wydatków na usługi konsultingowe, wydatków na marketing i reklamę itd.

### **Relacje z dostawcami**

Spółka współpracuje z dostawcami usług finansowych, prawnych, notarialnych, tłumaczeniowych, doradczych, IT oraz logistycznych, kierując się zasadami odpowiedzialnego zarządzania. Spółka kładzie nacisk na profesjonalizm i przestrzeganie norm społecznych podczas takich kontaktów.

W ramach swoich działań Spółka przestrzega przyjętych polityk w zakresie ochrony praw człowieka oraz środowiska, które są integralną częścią jej strategii zrównoważonego rozwoju.

Bank współpracuje z pracownikami dostawców w zakresie współpracy biznesowej: zawieranie umów, podpisywanie protokołów wykonanych prac i usług itp., jednak nie ma na pracowników dostawców wymiernego wpływu. Nie ma wpływu na traktowanie pracowników swoich dostawców.

Bank stawia wymagania swoim dostawcom wobec ich pracowników – jeśli firma jest dostawcą licencjonowanych produktów/usług (np. IT, usługi audytorskie, usługi prawne itp.), to wymaganie wobec dostawcy to posiadanie w swoim zespole odpowiednio certyfikowanego personelu o wymaganej kwalifikacji.

W Banku obowiązują procedury, na podstawie których dokonywane są zakupy towarów i usług oraz wybierani dostawcy. Główna część dostawców wybierana jest w ramach przetargów lub poprzez porównanie konkurencyjnych cen. Podczas wyboru dostawców nie są brane pod uwagę ich polityki pracownicze.

### **Istotne oddziaływania, ryzyka i możliwości**

W wyniku przeprowadzonej analizy istotności Grupa nie zidentyfikowała znaczących rzeczywistych ani potencjalnych oddziaływań, ryzyk ani możliwości związanych z kwestiami zrównoważonego rozwoju, które wpływałyby na realizowaną strategię lub model biznesowy. W związku z tym niniejszy raport nie zawiera szczegółowych ujawnień w zakresie SBM-3.

## ***S2-1 – Polityki związane z osobami***

### **1. Ogólne zobowiązania w zakresie praw człowieka**

Spółka deklaruje przestrzeganie powszechnie uznanych praw człowieka, w tym tych określonych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych. Zobowiązania te obejmują:

- Poszanowanie godności i równego traktowania wszystkich osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.
- Zapewnienie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

- Podejmowanie działań mających na celu eliminację pracy dzieci, handlu ludźmi oraz pracy przymusowej lub obowiązkowej.
- Dbłość o transparentność i uczciwość w relacjach z dostawcami oraz innymi partnerami biznesowymi.

## 2. Zakres polityki

Polityka obejmuje własnych pracowników Spółki oraz, w stosownych przypadkach, osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości na wyższym i niższym szczeblu, takie jak:

- Dostawcy usług prawnych, doradczych, outsourcingowych i logistycznych.
- Pracownicy odpowiedzialni za realizację zamówień, dostawy i inne kluczowe procesy operacyjne.

Spółka wdraża polityki w ramach swoich działań zrównoważonego rozwoju, koncentrując się na przestrzeganiu standardów etycznych i społecznych przez dostawców. Mimo że nie posiada odrębnego kodeksu postępowania dostawców, w procesie wyboru preferuje partnerów spełniających analogiczne standardy.

## 3. Zgodność z międzynarodowymi wytycznymi

Polityka Spółki jest zgodna z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, w tym z zasadami wynikającymi z:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka.
- Międzynarodowych paktów dotyczących praw obywatelskich, politycznych oraz gospodarczych, społecznych i kulturalnych.
- Deklaracji MOP oraz podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Spółka regularnie weryfikuje, czy dostawcy przestrzegają wyżej wymienionych standardów, a w przypadku powzięcia informacji o naruszeniach podejmuje działania mające na celu wyjaśnienie sytuacji lub zakończenie współpracy.

## 4. Procesy monitorowania i remediacji

Aby zapewnić przestrzeganie przyjętych polityk:

- **Monitorowanie:** O ile to możliwe Spółka weryfikuje dostawców w procesie kwalifikacji, analizując ich polityki i podejście do praw człowieka oraz warunków pracy. Działania te obejmują również przegląd zapisów umownych pod kątem zgodności z zasadami ESG.
- **Mechanizmy zgłaszania:** Spółka umożliwia zgłaszanie potencjalnych naruszeń praw człowieka za pośrednictwem kanałów komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

## 5. Działania wspierające zrównoważony rozwój

Spółka angażuje się w promocję standardów ESG w całej Grupie Kapitałowej, wdrażając:

- **Regularne przeglądy polityk** pod kątem ich zgodności z międzynarodowymi standardami.
- **Promowanie najlepszych praktyk** w łańcuchu wartości, takich jak eliminacja niepewnego zatrudnienia czy zapewnienie uczciwych warunków pracy.

## 6. Przypadki naruszeń w łańcuchu wartości

W raportowanym okresie Spółka nie odnotowała przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ, Deklaracji MOP czy Wytycznych OECD w swoich działaniach lub u swoich dostawców. Wszelkie współpracy z kontrahentami przebiegały zgodnie z zawartymi umowami, a przestrzeganie standardów etycznych i prawnych było na bieżąco monitorowane.

## 7. Komunikacja polityki

Spółka przekazuje informacje o swojej polityce:

- **Wewnętrznie:** poprzez szkolenia, biuletyny i komunikację bezpośrednią z pracownikami.
- **Zewnętrznie:** poprzez zapisy w umowach z dostawcami oraz publikowanie kluczowych informacji w raportach ESG i na stronie internetowej.

## 8. Planowane działania

Spółka planuje dalsze rozwijanie polityki w zakresie praw człowieka, w tym wzmocnienie działań edukacyjnych w zakresie zrównoważonego rozwoju i praw człowieka.

Następujące zobowiązania w zakresie praw człowieka dotyczą Banku:

- Zobowiązanie do poszanowania praw człowieka,
- Zobowiązanie do ochrony praw człowieka,
- Zobowiązanie do zapewnienia realizacji praw człowieka.

Dotyczą one również dostawców i klientów Banku.

Bank stosuje powszechnie akceptowane standardy technologicznej i operacyjnej ochrony informacji oraz danych osobowych przed ich utratą, niewłaściwym użyciem, zmianą lub zniszczeniem, a także zapewnia zastosowanie wszystkich odpowiednich zobowiązań w zakresie ochrony poufności oraz technicznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa w celu zapobiegania nieautoryzowanemu lub nielegalnemu ujawnieniu lub przetwarzaniu tych informacji i danych, ich przypadkowej utracie, zniszczeniu lub uszkodzeniu.

Bank nie posiadał kodeksu postępowania dostawców, ale zatwierdził szereg standardów obsługi klienta.

W Banku lub u jego dostawców i jego odbiorców nie odnotowano przypadków nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, które dotyczą osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.

## ***S2-2 – Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie oddziaływań***

### **Współpraca z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w zakresie oddziaływań**

Spółka współpracuje z dostawcami usług profesjonalnych oraz instytucjonalnych, w tym m.in. notariuszami, tłumaczami przysięgłymi, kancelariami prawnymi, a także instytucjami rynku kapitałowego, takimi jak GPW, KNF czy KDPW

Współpraca z dostawcami nie jest obecnie powiązana z procesem systematycznego monitorowania oddziaływań społecznych ani z mechanizmami oceny wpływu na prawa człowieka.

### **Osoby odpowiedzialne za współpracę**

Prezes Zarządu jest najwyższym stanowiskiem odpowiedzialnym za zapewnienie współpracy z dostawcami i ich pracownikami. W procesach podpisywania umów, składania zamówień czy wykonywania umów uczestniczą osoby bezpośrednio zaangażowane w te działania w ramach swoich kompetencji.

### **Ocena skuteczności współpracy**

Spółka nie prowadzi obecnie sformalizowanej oceny skuteczności współpracy z dostawcami w kontekście zarządzania oddziaływaniami społecznymi i środowiskowymi. Dotychczas nie wystąpiły sytuacje wymagające podejmowania działań korygujących. W przypadku zaistnienia nieprawidłowości, możliwe działania obejmują m.in.:

- zgłaszanie zastrzeżeń do jakości świadczonych usług,
- renegocjację warunków umowy lub zakresu usług,
- w skrajnych przypadkach – rozwiązanie współpracy.

### **Umowy ramowe i alternatywne mechanizmy współpracy**

Spółka nie zawierała umów ramowych na szczeblu światowym ani porozumień z globalnymi federacjami związków zawodowych dotyczących poszanowania praw człowieka w łańcuchu wartości. Współpraca z dostawcami i ich przedstawicielami ogranicza się do warunków ustalonych w umowach oraz w ramach zamówień.

### **Odwołanie do ESRS S1**

Spółka opisała procesy współpracy z pracownikami i ich przedstawicielami w ujawnieniach ESRS S1. Dotyczy to również konsultacji i interakcji w zakresie przestrzegania praw człowieka oraz zarządzania istotnymi oddziaływaniami.

Bank nie posiada umów ramowych na szczeblu światowym lub porozumień, które zawarł ze światowymi federacjami związków zawodowych, dotyczących poszanowania praw człowieka pracowników w łańcuchu wartości, w tym ich prawa do rokowań zbiorowych.

## ***S2-3 – Procesy niwelowania negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez pracowników w łańcuchu wartości***

Spółka wdrożyła Politykę Przeciwdziałania Nadużyciom w Grupie Getin Holding oraz procedurę ochrony sygnalistów, zapewniające formalne kanały zgłaszania nieprawidłowości oraz ochronę osób korzystających z tych mechanizmów przed działaniami odwetowymi.

### **1. Procesy remediacji i współpracy w celu niwelowania negatywnych oddziaływań**

Spółka wdrożyła Politykę Przeciwdziałania Nadużyciom w Grupie Getin Holding oraz procedurę ochrony sygnalistów, która obejmuje mechanizmy umożliwiające zgłaszanie nieprawidłowości i rozwiązywanie problemów. Procedura ta zakłada:

- Ochronę osób zgłaszających przed działaniami odwetowymi, zapewniając pełną poufność procesu i zgodność z przepisami prawa.

- Rozpatrywanie zgłoszeń w sposób transparentny i zgodny z obowiązującymi procedurami, z uwzględnieniem orientacyjnych ram czasowych na ich rozpatrzenie.

## **2. Ocena skuteczności kanałów i monitorowanie zgłaszanych problemów**

W okresie sprawozdawczym Spółka nie odnotowała zgłoszeń dotyczących rzeczywistych lub potencjalnych negatywnych oddziaływań w ramach mechanizmów przewidzianych dla osób pracujących w łańcuchu wartości.

## **3. Zasady ochrony osób zgłaszających**

W ramach polityki ochrony sygnalistów Spółka:

- Gwarantuje anonimowość zgłoszeń oraz poufność całego procesu, co umożliwia bezpieczne zgłaszanie problemów bez obawy przed działaniami odwetowymi.
- Zapewnia jasne procedury zgłaszania, które są zrozumiałe i dostępne dla wszystkich stron w łańcuchu wartości.
- Oferuje dostęp do źródeł informacji, porad i wiedzy fachowej dla zgłaszających nieprawidłowości.

## **4. Działania wspierające dostępność kanałów w łańcuchu wartości**

Spółka na stronie internetowej zamieściła informacje z zakresu ochrony sygnalistów i uruchomiła kanał komunikacji zapewniający anonimowość.

## **5. Świadomość i zaufanie do kanałów zgłaszania problemów**

Dzięki przejrzystym procedurom i ochronie osób zgłaszających, Spółka buduje zaufanie do swoich kanałów oraz promuje kulturę otwartości i odpowiedzialności społecznej.

## **6. Podsumowanie**

Spółka, mimo że do tej pory nie odnotowano zgłoszeń w ramach wdrożonych procedur, zapewnia swoim kontrahentom i ich pracownikom skuteczne kanały zgłaszania problemów oraz wsparcie w zakresie przestrzegania standardów etycznych i społecznych. Dzięki wdrożonym procedurom ochrony sygnalistów oraz transparentnemu podejściu do zarządzania oddziaływaniami w łańcuchu wartości, Spółka minimalizuje ryzyko związane z negatywnymi oddziaływaniami, jednocześnie wspierając realizację celów zrównoważonego rozwoju.

## ***S2-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań***

### **1. Zapobieganie i łagodzenie negatywnych oddziaływań**

Spółka uznaje, że podstawowa odpowiedzialność za zapobieganie negatywnym oddziaływaniom na pracowników w łańcuchu wartości spoczywa na ich pracodawcach. Jednocześnie podejmuje działania wspierające minimalizowanie ryzyk związanych z istotnymi oddziaływaniami, w tym:

- **Monitorowanie przestrzegania standardów etycznych i praw człowieka:** O ile to możliwe Spółka uwzględnia posiadanie przez dostawców polityk dotyczących poszanowania praw człowieka przy wyborze dostawcy.
- **Egzekwowanie odpowiedzialności dostawców:** W przypadku powzięcia informacji o naruszeniach standardów etycznych lub praw pracowniczych, Spółka dopuszcza możliwość rozwiązania współpracy.

## 2. Zarządzanie ryzykiem i wykorzystywanie możliwości

Spółka identyfikuje kluczowe ryzyka i możliwości związane z pracownikami w łańcuchu wartości:

- **Ryzyka:** Możliwość wystąpienia negatywnych oddziaływań, takich jak naruszenia praw pracowniczych, co mogłoby wpłynąć na reputację i relacje biznesowe Spółki.
- **Możliwości:** Budowanie pozytywnego wizerunku jako podmiotu wspierającego zrównoważony rozwój oraz promującego przestrzeganie praw człowieka w relacjach biznesowych.

## 3. Środki naprawcze i wsparcie współpracy

Spółka posiada procedury zarządzania nieprawidłowościami w relacjach z kontrahentami, przewidujące możliwość korekty warunków współpracy w drodze dialogu oraz – w przypadkach rażących naruszeń – zakończenia współpracy z odpowiednim uzasadnieniem. W okresie sprawozdawczym nie wystąpiły sytuacje wymagające zastosowania tych środków.

## 4. Uwzględnianie dobra pracowników w decyzjach biznesowych

Spółka podejmuje kroki mające na celu minimalizowanie negatywnych skutków decyzji biznesowych na pracowników w łańcuchu wartości, w tym:

- Wczesne informowanie dostawców o możliwych zmianach warunków współpracy.
- Analizę potencjalnego wpływu zakończenia współpracy na stabilność zatrudnienia w łańcuchu wartości.

## 5. Monitorowanie skuteczności działań

Spółka planuje wdrożyć działania w zakresie monitorowania skuteczności zarządzania oddziaływaniami, zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

## 6. Cele na przyszłość

W ramach działań długoterminowych Spółka planuje utrzymywać transparentne relacje z kontrahentami, promując odpowiedzialne zarządzanie w łańcuchu wartości.

Spółka Zależna nie podejmowała żadnych działań naprawczych wobec pracowników w łańcuchu wartości, nie prowadzi działań ani nie podejmuje inicjatywy by zapewnić pozytywny wpływ na pracowników swoich dostawców oraz odbiorców. Nie dochodziło do naruszeń praw człowieka pracowników dostawców oraz odbiorców Banku.



## ***S2-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami***

### **1. Cele związane z własnymi pracownikami**

Spółka określiła ciągłe cele dla własnych pracowników, w tym:

- Zapewnienie pełnego wykorzystywania urlopu wypoczynkowego,
- Ergonomiczne warunki pracy,
- Zapobieganie chorobom zawodowym i wypadkom w pracy.

Cele te będą monitorowane na bieżąco, z uwzględnieniem okresowych przeglądów i działań korygujących w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.

### **2. Zarządzanie ryzykiem i wykorzystywanie możliwości**

- **Ryzyka:** Brak wdrożenia odpowiednich standardów przez dostawców może wpłynąć na reputację Spółki i prowadzić do zakłóceń w łańcuchu dostaw.
- **Możliwości:** Zwiększenie pozytywnego wizerunku Spółki jako partnera wspierającego zrównoważony rozwój i przestrzeganie praw człowieka w relacjach biznesowych.

### **3. Monitorowanie skuteczności**

Spółka planuje wprowadzenie wskaźników monitorujących realizację celów, takich jak:

- Liczba podpisanych umów z klauzulami dotyczącymi praw pracowniczych,

### **4. Raportowanie i cele na przyszłość**

Spółka zobowiązuje się do corocznego raportowania postępów w realizacji celów oraz dostosowywania ich w miarę zmieniających się warunków rynkowych i regulacyjnych.

Spółka Zależna nie obrała żadnych celów dotyczących:

- a) zmniejszenia negatywnych oddziaływań na pracowników dostawców i odbiorców; lub
- b) zwiększenia pozytywnych oddziaływań na pracowników dostawców i odbiorców; lub
- c) zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami w odniesieniu do pracowników dostawców i odbiorców.

## **4.3. Dotknięte społeczności (ESRS S3)**

Zgodnie z wyżej zamieszczonymi informacjami wymóg S3 nie jest dla Grupy istotny.

## **4.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi (ESRS S4)**

### ***SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron***

W ramach Grupy, w tym Banku prowadzącego działalność operacyjną na Ukrainie, za kluczowych interesariuszy uznaje się przede wszystkim klientów indywidualnych – konsumentów i gospodarstwa domowe, z uwagi na istotne oddziaływanie wynikające z profilu działalności (głównie kredyty

konsumenckie i gotówkowe). Do grona interesariuszy o istotnym znaczeniu zaliczane są również organizacje branżowe, instytucje nadzoru finansowego. Grupa nie posiada sformalizowanego procesu identyfikacji interesariuszy, niemniej w praktyce Bank wykorzystuje metody segmentacji klientów (np. według rodzaju produktów kredytowych) oraz analizę ryzyka klienta. Ponadto, w codziennej działalności Bank stosuje zasady zawarte w Kodeksie Etyki AT „Idea Bank” (m.in. równe traktowanie klientów, dbałość o jakość obsługi), co częściowo zastępuje brak wyodrębnionej polityki konsumenckiej.

Zaangażowanie interesariuszy odbywa się głównie w formie reaktywnej. Bank prowadzi infolinię obsługującą zapytania oraz reklamacje, a także okazjonalnie wykorzystuje ankiety satysfakcji. Celem współpracy z interesariuszami jest przede wszystkim usprawnienie jakości obsługi, monitorowanie poziomu zadowolenia klientów, a także dostosowywanie procedur operacyjnych i warunków ofertowych. Opinie klientów wykorzystywane są w procesach decyzyjnych – przykładem jest uproszczenie formularzy wniosków kredytowych oraz rozszerzenie możliwości składania wniosków online, w odpowiedzi na zgłaszane problemy z czasem obsługi w oddziałach. Chociaż Grupa nie prowadzi działalności operacyjnej na terenie Polski, monitoruje wyniki finansowe i ryzyka reputacyjne związane z relacjami z klientami. W świetle wewnętrznej „Procedury Rozpatrywania Wniosków Obywateli i Osób Prawnych” (zwanej dalej Procedurą Reklamacyjną), informacje o liczbie skarg, czasie rozpatrywania reklamacji oraz wynikach badań satysfakcji są przekazywane do Spółki w ramach raportów okresowych (głównie półrocznych i rocznych). Dotychczas brakuje formalnych, kwartalnych raportów dotyczących szczegółowych opinii konsumentów oraz procesów integracji tych danych z planami strategicznymi Grupy. Dotychczas opinie interesariuszy wpływały głównie na usprawnienia proceduralne (np. uproszczenie dokumentów, poprawa dostępności kanałów online). Spółka Zależna nie prowadzi formalnej analizy wpływu modelu biznesowego na prawa konsumentów ani nie wdrożyła osobnej polityki ESG odnoszącej się do ochrony praw człowieka lub konsumenckich. W codziennych działaniach Bank – zgodnie z Kodeksem Etyki – zobowiązuje się jednak do przestrzegania podstawowych praw konsumenckich i niepodejmowania działań dyskryminacyjnych, a także stosuje się do lokalnych przepisów z zakresu ochrony konsumentów (np. przepisów o przejrzystości warunków kredytowych i RRSO).

### ***SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym***

W działalności Grupy, istotne oddziaływania na konsumentów wynikają głównie z oferty kredytowej Banku na Ukrainie, która obejmuje kredyty konsumenckie i operacyjne. Kluczowe ryzyka zidentyfikowane na etapie analizy działalności to nadmierne zadłużanie się klientów, brak pełnego zrozumienia warunków umów kredytowych oraz możliwość stosowania nieuczciwych praktyk sprzedażowych.

Strategia Banku nie została dotąd istotnie zmodyfikowana w odpowiedzi na zidentyfikowane oddziaływania. Niemniej, planowane są działania mające na celu poprawę edukacji finansowej klientów, m.in. poprzez udostępnianie dodatkowych materiałów informacyjnych oraz uproszczonych formularzy. Wprowadzenie takich działań ma charakter prewencyjny i jest uzależnione od dostępnych zasobów.

Zidentyfikowane negatywne oddziaływania wynikają wprost z modelu biznesowego opartego na wysokiej dostępności kredytów. Działania sprzedażowe i marketingowe ukierunkowane są na klientów

indywidualnych, co może zwiększać ryzyko nadmiernego zadłużenia, zwłaszcza w grupach o niższej odporności ekonomicznej. Jednocześnie należy wskazać, że produkty kredytowe mogą generować również pozytywne efekty społeczne, umożliwiając poprawiając jakość życia lub płynność przedsiębiorstw.

Spółka Zależna dostrzega potencjalne ryzyka prawne, regulacyjne i reputacyjne związane z relacjami z konsumentami – w tym możliwość sporów sądowych oraz utraty zaufania w przypadku niewłaściwej obsługi lub braku przejrzystości. Kodeks Etyki Banku zawiera postanowienia dotyczące unikania zachowań nieetycznych oraz wskazuje obowiązek zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości. Brak wdrożonej analizy scenariuszowej („what-if”) ogranicza obecnie możliwość oceny odporności modelu biznesowego na pogorszenie sytuacji klientów w szerszym horyzoncie czasowym (np. kryzys gospodarczy, zmiana otoczenia regulacyjnego).

#### ***S4-1 – Polityki związane z konsumentami i użytkownikami końcowymi***

##### **Ogólna charakterystyka polityk i zobowiązań**

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu, Spółka Zależna nie posiada wyodrębnionej polityki dotyczącej konsumentów i użytkowników końcowych. Obowiązujące zasady w tym zakresie wynikają z lokalnych regulacji prawa bankowego oraz prawa konsumenckiego obowiązującego na Ukrainie. W strukturze Grupy funkcjonują jednak dokumenty takie jak Kodeks Etyki (Zachowania) AT „Idea Bank”, Polityka Zapobiegania Konfliktom Interesów oraz Procedura Reklamacyjna, które częściowo uzupełniają lukę po braku wyodrębnionej polityki ESG. Brak jest formalnych dokumentów ESG takich jak Polityka Ochrony Konsumentów, Deklaracja zgodności z Wytycznymi ONZ czy wytyczne OECD w zakresie biznesu i praw człowieka.

W praktyce Bank stosuje zasady etycznej sprzedaży i przejrzystości dokumentów, prowadzi procedury reklamacyjne oraz przeprowadza wewnętrzne audyty zgodności – co **częściowo** wypełnia brak polityki ochrony konsumentów w sensie stricte ESG. Obowiązujący Kodeks Etyki obejmuje również ogólne zasady komunikacji z klientem. Procedury sprzedaży i informowania klientów dostosowane są do obowiązujących przepisów prawa, lecz nie uwzględniają formalnego podziału klientów na grupy wrażliwe (np. seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami, dzieci).

##### **Due diligence i środki naprawcze**

Bank wdrożył procedury oceny zdolności kredytowej klientów oraz kontroli zgodności z wymogami informacyjnymi. Kierownictwo Banku (na podstawie Kodeksu Etyki) jest zobowiązane do bieżącego przeciwdziałania wszelkim potencjalnym konfliktom interesów. W przypadku skarg lub potencjalnych szkód, stosowane są mechanizmy reklamacyjne oraz mediacyjne, zgodnie z Procedurą Reklamacyjną.

##### **Komunikacja i wdrażanie polityk**

Zasady dotyczące relacji z konsumentami są wdrażane poprzez obowiązkowe szkolenia personelu placówek w zakresie przepisów prawa bankowego i obsługi reklamacji. Klienci informowani są o swoich prawach za pośrednictwem broszur, regulaminów oraz strony internetowej – materiały są dostępne w języku ukraińskim, a ich forma dostosowana do potrzeb klientów (duży druk, wersje uproszczone, przystosowanie placówek do potrzeb osób z niepełnosprawnościami). Bank posiada również „Standardy obsługi klientów o ograniczonej sprawności ruchowej”, które regulują m.in. dostępność placówek.

Brakuje jednak polityki informacyjnej ukierunkowanej na inne grup wrażliwe (np. seniorzy). Grupa nie wdrożyła mierników skuteczności (KPI w obszarze liczby skarg, satysfakcji klientów) ani nie prowadzi odrębnych raportów ESG w zakresie praw konsumentów.

## ***S4-2 – Procesy współpracy w zakresie oddziaływań z konsumentami i użytkownikami końcowymi***

### **Organizacja dialogu z konsumentami**

Bank w Ukrainie prowadzi działania w zakresie obsługi klienta oparte na standardowych procedurach kontaktu i reklamacji (regulowanych m.in. w „Standardach obsługi klientów przez pracowników sieci oddziałów” i we wspomnianej Procedurze Reklamacyjnej). Nie wdrożono jednak odrębnej, sformalizowanej polityki ESG dotyczącej współpracy i dialogu z konsumentami. Interakcja z klientami ma głównie charakter reaktywny i opiera się na zgłoszeniach bezpośrednich – za pośrednictwem infolinii, kontaktu e-mailowego oraz wizyt w oddziałach. Klienci mogą zgłaszać pytania, uwagi oraz skargi na różnych etapach cyklu życia usługi – od momentu przed zawarciem umowy po jej realizację. Nie stosuje się systematycznych mechanizmów konsultacyjnych (takich jak grupy fokusowe czy platformy dialogu), a proces współpracy z klientami nie obejmuje instytucjonalnych reprezentantów interesariuszy, takich jak organizacje konsumenckie czy NGO. Opinie klientów wykorzystywane są głównie w kontekście operacyjnym – np. do optymalizacji procesów usługowych lub wdrażania rozwiązań zwiększających dostępność kanałów zdalnych (np. bankowość internetowa). Bank monitoruje poziom zadowolenia klientów, między innymi poprzez wskaźnik NPS (Net Promoter Score).

### **Odpowiedzialność operacyjna i decyzyjna**

Za bieżącą współpracę z konsumentami odpowiada dział obsługi klienta oraz poszczególne oddziały Banku w Ukrainie. W razie nieprawidłowości kluczową rolę pełni dział compliance. Pracownicy przechodzą szkolenia z zakresu obsługi reklamacji oraz procedur kredytowych, lecz nie są objęci specjalistycznymi programami z zakresu praw człowieka czy komunikacji z klientem w kontekście ESG.

### **Wpływ opinii konsumentów na decyzje**

Uzyskiwane opinie konsumentów wpływają na operacyjne modyfikacje procesów, takich jak skrócenie czasu weryfikacji wniosków kredytowych czy uproszczenie wzorów umów. W odpowiedzi na postulaty zgłaszane podczas konfliktu zbrojnego w niektórych regionach Ukrainy, Bank rozszerzył dostępność usług bankowości elektronicznej.

### **Uwzględnienie grup szczególnie narażonych**

W obecnym modelu brak jest dedykowanych procesów współpracy dla grup wrażliwych (np. dzieci, seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami). „Standardy obsługi klientów o ograniczonej sprawności ruchowej” wspierają osoby z ograniczeniami ruchowymi.

Bank posiada wewnętrzną politykę wspierania klientów ‘integracyjnych’.

### **Ocena skuteczności współpracy**

Bank monitoruje liczbę i czas rozpatrywania skarg oraz czas obsługi wniosków kredytowych. Informacje te są raportowane okresowo, jednak nie prowadzi się pomiaru poziomu satysfakcji klientów w trybie ciągłym, ani cyklicznej ewaluacji współpracy. Planowane jest wprowadzenie bardziej zaawansowanych ankiet satysfakcji, jednak brak jest decyzji co do ich wdrożenia w określonym horyzoncie czasowym.

### ***S4-3 – Procesy remediacji negatywnych oddziaływań i kanały zgłaszania problemów przez konsumentów i użytkowników końcowych***

#### **System zgłaszania problemów i skarg**

Bank na Ukrainie zapewnia konsumentom różnorodne kanały zgłaszania problemów, w tym infolinię, adresy e-mail oraz fizyczne placówki bankowe. Każdy wniosek jest rejestrowany i rozpatrywany zgodnie z wewnętrzną Procedurą Reklamacyjną, w której przewidziano terminy 15–45 dni, w zależności od stopnia skomplikowania. Informacje o dostępności tych kanałów są przekazywane klientom za pośrednictwem strony internetowej, materiałów informacyjnych oraz bezpośrednio przez pracowników. Nie funkcjonują jednak zewnętrzne, niezależne kanały raportowania, a także brak jest dedykowanych rozwiązań dla grup wrażliwych (np. osób z niepełnosprawnościami). Bank nie prowadzi anonimowych kanałów zgłaszania – z uwagi na konieczność identyfikacji klienta do celów rozpatrywania reklamacji. Ochrona prywatności i danych osobowych odbywa się na podstawie przepisów prawa lokalnego. Pomimo braku formalnej polityki antyodwetowej, nie odnotowano przypadków działań odwetowych wobec klientów składających skargi.

#### **Procesy remediacji i działania naprawcze**

Zgłoszenia klientów są rejestrowane i analizowane przez dedykowany zespół. W przypadku potwierdzenia negatywnych oddziaływań, Bank może zastosować środki naprawcze, takie jak rekompensaty finansowe, restrukturyzacja kredytów lub mediacje z klientem. Zakres remediacji zależy od indywidualnej oceny – nie ma sformalizowanych wskaźników skuteczności (KPI) służących ocenie skuteczności działań naprawczych oraz mechanizmów raportowania wyników tych działań do organów zarządzających.

W przypadku, gdy ewentualne naruszenia wynikają z działań podmiotów zewnętrznych (np. partnerów, agentów), podejmowane są działania wyjaśniające, które mogą skutkować dostosowaniem procesów lub rozwiązaniem współpracy. Obecnie Grupa nie wymaga od partnerów wdrożenia procedur ESG, a mechanizmy skargowe nie są współfinansowane w ramach wspólnych inicjatyw z NGO czy organizacjami branżowymi.

#### **Monitorowanie i ocena skuteczności**

Bank prowadzi rejestr reklamacji, informacje te raportowane są na poziomie Spółki Zależnej w ramach raportów okresowych.

W przypadku klientów z grup szczególnie narażonych – w tym osób starszych oraz osób z niepełnosprawnościami, których liczba wzrosła w wyniku wojny – Bank posiada odpowiednie procedury postępowania, mające na celu zapewnienie dostępności świadczonych usług. Działania wspierające podejmowane są przede wszystkim w reakcji na zgłoszone potrzeby klientów.

#### **Braki i działania planowane**

Pomimo braku osobnego kanału ESG, proces reklamacyjny jest zgodny z lokalnym prawem bankowym. Na obecnym etapie Spółka nie planuje wdrażania dodatkowych kanałów zgłoszeń lub rozwijania kompleksowego systemu zarządzania skargami w duchu ESRS, ponieważ dotychczasowe rozwiązania oceniane są jako spełniające podstawowe potrzeby klientów.

Statystyki skarg i zażaleń (2024 r.): Bank otrzymał 1516 skarg (w tym 187 za pośrednictwem Departamentu Ochrony Konsumentów Usług Finansowych NBU). Struktura odwołań: 47% wnioski pisemne, 25% przez Contact Centre i 28% kanały online. Najczęstsze kwestie: 26% skarg dotyczy złych długów, 17% funkcjonowania produktów bankowych, 11% obsługi w oddziałach, 7% operacji back office. W porównaniu z 2023 r. liczba skarg spadła o 20%, a jednocześnie udział skarg w strukturze wszystkich odwołań wzrósł do 40,6%. Najczęstsze przyczyny: niezrozumienie warunków, naliczone odsetki, zastrzeżenia co do jakości obsługi. Zgłoszenia od żołnierzy i ich małżonków wzrosły z powodu zmian w przepisach i wygaszania naliczonych odsetek, pojawiły się też odwołania od ofiar oszustw. Średni czas rozpatrzenia: w 75% przypadków do 15 dni. Średni odsetek skarg rozpatrzonych na korzyść klienta wynosi 13%.

#### ***S4-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych oddziaływań na konsumentów i użytkowników końcowych oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnym ryzykiem i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z konsumentami i użytkownikami końcowymi oraz skuteczność tych działań***

##### **Działania zapobiegawcze i łagodzące**

W odpowiedzi na zidentyfikowane ryzyka dla konsumentów, Bank w Ukrainie podjął działania ukierunkowane na uproszczenie i uczynienie dokumentacji kredytowej. Wprowadzono uproszczone formularze umów, skrócone wnioski kredytowe oraz materiały edukacyjne wyjaśniające m.in. istotę RRSO i ryzyka nadmiernego zadłużenia. W ramach Kodeksu Etyki i Polityki Zapobiegania Konfliktom Interesów zwraca się uwagę na zapobieganie nieuczciwym praktykom sprzedażowym. Działania te mają na celu zwiększenie przejrzystości oferty i ograniczenie potencjalnych nieporozumień w relacji z klientem.

##### **Proces reagowania na negatywne oddziaływania**

Działania naprawcze (remediacja) podejmowane są głównie w odpowiedzi na indywidualne zgłoszenia klientów, w szczególności w sytuacjach związanych z potencjalnymi naruszeniami praw lub uzasadnionych interesów konsumentów. Remediacja opiera się na mechanizmach opisanych w Procedurze Reklamacyjnej (ugody, mediacje, ewentualnie rekompensaty). Nie wdrożono rozwiązań branżowych ani wspólnych inicjatyw rynkowych mających na celu poprawę standardów ochrony konsumentów.

##### **Monitoring działań i ich skuteczność**

Skuteczność działań ograniczających ryzyka mierzona jest wyłącznie przez analizę liczby i rodzaju skarg oraz poziomu spłacalności kredytów. Nie opracowano mierników efektywności (KPI) ani nie przeprowadza się cyklicznych przeglądów działań w relacji z konsumentami.

Dotąd nie odnotowano poważnych incydentów naruszeń praw konsumentów (np. w zakresie prywatności, bezpieczeństwa). Brak jest rejestru zdarzeń ESG o charakterze krytycznym oraz procedur ich systemowej analizy.

##### **Zarządzanie ryzykiem i wykorzystanie szans**

Najważniejsze zidentyfikowane ryzyka to ryzyko reputacyjne (np. zarzuty nieuczciwej sprzedaży), finansowe (niewypłacalność klientów i zwiększone odpisy) oraz prawno-regulacyjne (potencjalne spory).

Potencjalne możliwości wynikające z poprawy relacji z klientami obejmują budowanie pozytywnego wizerunku Banku, rozwój oferty przyjaznej konsumentowi oraz możliwość ekspansji na nowe segmenty (np. kredyty ekologiczne, produkty z uproszczoną procedurą). Brak jest jednak mierników lub narzędzi umożliwiających ocenę tych szans.

#### **Praktyki operacyjne i konflikty celów**

Dotychczasowe praktyki sprzedażowe, marketingowe i projektowe nie zostały zmodyfikowane w sposób systemowy w odpowiedzi na zidentyfikowane ryzyka. Bank nie prowadzi analiz sprzeczności pomiędzy celami biznesowymi a ochroną konsumentów. Nie wdrożono systemów priorytetyzacji interesów ESG w przypadku konfliktu celów strategicznych.

### ***S4-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami***

#### **Status formalny celów i ich zakres**

Na dzień sporządzenia niniejszego raportu Grupa nie sformułowała formalnych, mierzalnych celów dotyczących konsumentów i użytkowników końcowych w kontekście standardu ESRS S4. Funkcjonują rozproszone wewnętrzne zasady i dokumenty (Kodeks Etyki, Polityka Zapobiegania Konfliktom Interesów, Standardy obsługi klientów, Procedura Reklamacyjna), lecz nie określono np. wskaźników redukcji skarg, celów poprawy satysfakcji czy wsparcia dla różnych grup wrażliwych. Cele nie zostały również zróżnicowane w zależności od horyzontu czasowego (krótko-, średnio- i długoterminowe) ani przypisane do konkretnych funkcji organizacyjnych. W praktyce operacyjnej decyzje dotyczące obsługi klientów i optymalizacji procesów podejmowane są na poziomie Banku w Ukrainie – bez prowadzenia niezależnych analiz ESG w relacji z klientami. Brak jest wspólnego systemu wyznaczania i zatwierdzania celów ESG w Grupie. W Banku jednak funkcjonują pewne wewnętrzne działania operacyjne dotyczące relacji z klientami, takie jak:

- Monitorowanie satysfakcji (NPS),
- Dążenie do skrócenia czasu składania i rozpatrywania skarg.

#### **Powiązanie celów z oddziaływaniami i ryzykiem**

Z uwagi na brak formalnych celów, nie istnieje bezpośrednie odniesienie do zidentyfikowanych oddziaływań, ryzyk i możliwości opisanych w ramach wymogów S4-3 i S4-4. Trudno zatem ocenić, w jakim stopniu przyszłe cele mogłyby służyć ograniczaniu negatywnych skutków, wspieraniu pozytywnego wpływu czy wykorzystaniu szans rynkowych (np. rozwój oferty „przyjaznej” dla konsumentów). Nie przeprowadzono też analiz napięć między celami biznesowymi a ewentualnymi celami zrównoważonego rozwoju.

Cele nie zostały również zróżnicowane w odniesieniu do grup szczególnie narażonych (np. osoby starsze, dzieci, osoby z niepełnosprawnościami). Nie przeprowadzono analiz napięć pomiędzy celami zrównoważonego rozwoju a celami stricte biznesowymi (np. wynikającymi z intensyfikacji sprzedaży).

### **Stabilność, metodologia i odniesienie do standardów**

Grupa nie stosuje spójnych definicji ani metod pomiaru umożliwiających porównywalność danych w czasie. Nie odnosi się także do międzynarodowych standardów (ONZ, OECD) ani do krajowych lub branżowych kodeksów postępowania.

### **Strategia edukacyjna i zewnętrzne standardy**

Bank rozważa także przystąpienie do międzynarodowych inicjatyw z zakresu praw człowieka i ochrony konsumentów (m.in. wytyczne ONZ, kodeksy postępowania dla sektora bankowego), jednak dotychczas nie przeprowadzono zewnętrznego audytu ani nie uzyskano certyfikacji ESG.



## 5. Standardy dotyczące ładu korporacyjnego

### 5.1. Prowadzenie działalności gospodarczej (ESRS G1)

#### ***G1-1 – Polityki prowadzenia działalności gospodarczej i kultura korporacyjna***

##### **1. Polityki i procedury dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej:**

Spółka wdrożyła Politykę Przeciwdziałania Nadużyciom w Grupie, która obejmuje zapisy dotyczące zapobiegania korupcji oraz nadużyciom. Polityka ta określa szczegółowe mechanizmy zapobiegania, wykrywania oraz reagowania na potencjalne przypadki korupcji i innych nieprawidłowości w działalności Grupy.

- **Odpowiedzialność za realizację:** Realizację i nadzór nad przestrzeganiem Polityki Przeciwdziałania Nadużyciom powierzono Zarządowi.
- **Mechanizmy zgłaszania:** Polityka przewiduje wewnętrzne kanały zgłaszania nieprawidłowości, dostępne zarówno dla pracowników Spółki, jak i innych zainteresowanych stron.

##### **2. Mechanizmy ochrony sygnalistów:**

Spółka wdrożyła procedurę ochrony sygnalistów, zgodnie z wymaganiami dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 i polskiej ustawy o ochronie sygnalistów. Kluczowe elementy tych procedur obejmują:

- **Kanały zgłaszania nieprawidłowości:** Dostępne kanały obejmują możliwość zgłaszania ustnego, pisemnego (i mailowego).
- **Promowanie świadomości:** Spotkania informacyjne, mające na celu uświadomienie pracownikom znaczenia zgłaszania nieprawidłowości oraz dostępnych mechanizmów ochrony.
- **Środki ochrony:** Spółka zapewnia ochronę przed działaniami odwetowymi dla osób zgłaszających nieprawidłowości, zgodnie z zapisami polityki przepisami prawa.

##### **3. Brak procedury badania incydentów:**

Spółka nie posiada dedykowanej Procedury badania incydentów. W przypadku zgłoszeń dotyczących korupcji, nadużyć lub innych nieprawidłowości, sprawy rozpatrywane są indywidualnie, a decyzje o podjęciu działań są podejmowane zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi.

##### **4. Szkolenia:**

Najważniejsze szkolenia przeprowadzone w ostatnim roku obejmowały:

- **Szkolenia dotyczące ESG:** Umożliwiły pracownikom lepsze zrozumienie zasad zrównoważonego rozwoju oraz znaczenia działań związanych z ESG dla działalności Spółki.
- **Szkolenia prawnicze:** Skoncentrowane na zmieniających się regulacjach oraz zgodności z przepisami prawa, w tym w zakresie ochrony danych i prawa korporacyjnego.

##### **5. Brak identyfikacji obszarów szczególnego ryzyka korupcji:**

Spółka nie zidentyfikowała kluczowych obszarów działalności najbardziej narażonych na ryzyko korupcji. Mimo to, Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom zapewnia ramy postępowania, które pozwalają na zapobieganie potencjalnym przypadkom korupcji.

## 6. Kultura korporacyjna:

Spółka promuje kulturę korporacyjną opartą na wartościach takich jak szacunek, współpraca, transparentność, przedsiębiorczość i porządek.

- **Promowanie kultury:** Zarząd odgrywa kluczową rolę w propagowaniu wartości korporacyjnych, wspierając ich wdrażanie poprzez odpowiednie polityki, komunikację wewnętrzną oraz system motywacyjny.
- **Narzędzia wspierające kulturę:** Pracownicy mają dostęp do materiałów edukacyjnych oraz uczestniczą w szkoleniach promujących wartości Spółki i etykę biznesową.

### Spółka Zależna

#### Polityka biznesowa i kultura korporacyjna

W celu określenia i ustanowienia na podstawie wartości korporacyjnych jasnych i jednoznacznych zasad oraz norm postępowania, które powinny być przestrzegane przez pracowników w codziennej pracy i pomagać w osiąganiu wyznaczonych celów, w Banku obowiązuje Kodeks postępowania (etyki) – zbiór podstawowych zasad i norm określających etykę relacji zarówno wewnątrz zespołu Banku, jak i w kontaktach pracowników Banku z klientami oraz innymi interesariuszami. Wszyscy pracownicy zatrudnieni w Banku, członkowie kadry kierowniczej na wszystkich szczeblach zarządzania oraz członkowie Rady Nadzorczej Banku są zobowiązani do znajomości wszystkich zasad i norm Kodeksu oraz ich przestrzegania podczas wykonywania obowiązków służbowych i w kontaktach z kolegami, klientami i kontrahentami. Bank oczekuje, że kadra kierownicza i wszyscy pracownicy Banku podczas wykonywania swoich obowiązków będą wykazywać się właściwym zachowaniem i nie dopuszczać do nieakceptowalnych działań. Wszyscy pracownicy Banku, a także klienci i kontrahenci, mają możliwość zgłaszania przypadków naruszenia prawa Ukrainy, wewnętrznych regulacji Banku, nadużyć i korupcji, konfliktu interesów, naruszeń w zakresie przeciwdziałania legalizacji (praniu) dochodów pochodzących z działalności przestępczej, finansowania terroryzmu oraz finansowania rozprzestrzeniania broni masowego rażenia, a także innych naruszeń. Zgłoszenia dotyczące wykrytych naruszeń, nadużyć lub niewłaściwego zachowania są przekazywane w formie ustnej lub pisemnej (w tym za pośrednictwem kanałów zgłoszeń określonych w Kodeksie) pracownikom Departamentu Bezpieczeństwa, Służby Compliance oraz Radzie Nadzorczej Banku. Wartości korporacyjne Banku odzwierciedlają zasady prowadzenia działalności i opierają się na jego wieloletnim doświadczeniu. Podstawową wartością Banku jest jego reputacja wśród klientów, akcjonariuszy, organów administracji państwowej oraz społeczeństwa jako całości. Bank dba i utrzymuje swoją reputację jako instytucji rzetelnej, przejrzystej, otwartej, odpowiedzialnej, zorientowanej na klienta i efektywnej. Wartościami korporacyjnymi Banku są: niezawodność, przejrzystość, otwartość, odpowiedzialność, orientacja na klienta, efektywność, uczciwość, współpraca, równe szanse i inkluzyność.

Członkowie Rady Nadzorczej, Zarządu oraz wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do przestrzegania prawa Ukrainy, wewnętrznych regulacji, zasad etyki zawodowej, poszanowania wartości moralnych innych osób, przestrzegania zasad subordynacji, wzajemnej uprzejmości, życzliwości i szacunku wobec rozmówców. Niezależnie od stanowiska, pracownicy powinni używać odpowiedniej formy zwracania się do kolegów, wykazywać uczciwość i gotowość do współpracy. Kadra kierownicza i wszyscy pracownicy Banku powinni wykorzystywać swoje stanowisko wyłącznie do realizacji obowiązków służbowych i poleceń przełożonych, wydanych zgodnie z ich kompetencjami.

Podczas wykonywania obowiązków służbowych kierownictwo i wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do działania w interesie Banku i jego klientów oraz do stawiania interesów Banku ponad własnymi.

**Misja, cele, wartości i wizja Banku:**

Celem Banku jest prowadzenie działalności statutowej w celu poprawy dobrobytu akcjonariuszy, przede wszystkim poprzez wzrost rynkowej wartości akcji spółki oraz wypłatę dywidend akcjonariuszom. Bank dąży do zapewnienia atrakcyjności inwestycyjnej emitowanych przez siebie akcji przez cały okres swojej działalności oraz dostępu do zasobów inwestycyjnych.

W tym celu Bank planuje zwiększanie kapitału własnego, rozwój efektywnych relacji z klientami, organami regulacyjnymi i innymi interesariuszami.

Aby osiągnąć zamierzone cele, Bank koncentruje się na stałym podnoszeniu kwalifikacji personelu, wdrażaniu nowych technologii i produktów, rzetelnym i przejrzystym planowaniu finansowym oraz raportowaniu, ujawnianiu informacji akcjonariuszom i inwestorom, a także na stosowaniu skutecznego modelu biznesowego w swojej działalności.

Bank wprowadził następujące polityki w zakresie uregulowania ładu korporacyjnego:

- Polityka kredytowa
- Polityka ochrony informacji kryptograficznej w A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania kapitałem A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania ryzykiem w Banku
- Polityka zarządzania ryzykiem prawnym w A.T. „Idea Bank”
- Polityka bezpieczeństwa informacji w A.T. „Idea Bank”
- Polityka korzystania z zdalnego dostępu do zasobów informacyjnych w A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania innymi istotnymi ryzykami w A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania ryzykiem operacyjnym w A.T. „Idea Bank”
- Polityka wewnętrznej kontroli w A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania ciągłością działalności w A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania kapitałem A.T. „Idea Bank”
- Polityka przeprowadzania operacji z osobami powiązanymi z A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania ryzykiem płynności A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania ryzykiem stopy procentowej w książce bankowej A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania ryzykiem rynkowym A.T. „Idea Bank”
- Polityka zarządzania ryzykiem zgodności (compliance)
- Polityka A.T. „Idea Bank” w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania praniu pieniędzy, finansowaniu terroryzmu i finansowaniu rozprzestrzeniania broni masowego rażenia
- Polityka wynagrodzeń A.T. „Idea Bank”

## ***G1-2 – Zarządzanie stosunkami z dostawcami***

**Zarządzanie stosunkami z dostawcami:**

1. **Charakterystyka zakupów i usług, uzupełniająco do łańcucha wartości:**

- Spółka korzysta z usług najmu powierzchni biurowej, prawnych, doradczych oraz szeroko pojętych usług outsourcingowych.
- Nabywane towary obejmują artykuły biurowe oraz sprzęt biurowy.

## 2. Procedura udzielania zamówień:

Spółka kieruje się zasadami transparentności, odpowiedzialności i zrównoważonego rozwoju w relacjach z dostawcami.

- Wszystkie umowy podpisywane z dostawcami zawierają szczegółowe postanowienia dotyczące:
  - Jakości dostarczanych towarów i usług,
  - Terminowości realizacji zamówień,
  - Zasad współpracy i rozwiązywania sporów.
- Procedury udzielania zamówień uwzględniają:
  - Weryfikację dostawców w rejestrach gospodarczych (KRS, CEIDG) oraz Wykazie podatników VAT (tzw. „Biała Lista”),
  - Ocenę zgodności polityk dostawców z zasadami zrównoważonego rozwoju oraz wymaganiami Spółki.

## 3. Zapobieganie opóźnieniom w płatnościach:

Spółka utrzymuje wysoki poziom płynności finansowej, co umożliwia jej terminowe regulowanie zobowiązań. Przykładowo:

Spółka stosuje się do przepisów **Ustawy z dnia 8 marca 2013 r. o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych**, które regulują terminy płatności w relacjach handlowych.

W celu zapobiegania zatorom płatniczym monitorowane są należności i zobowiązania, co pozwala na bieżące rozpoznawanie potencjalnych problemów w obszarze płatności.

## 4. Uwzględnianie kryteriów społecznych i środowiskowych:

Spółka podejmuje działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, uwzględniając kryteria społeczne i środowiskowe w procesie wyboru dostawców:

- Polityki dostawców dotyczące zrównoważonego rozwoju, ochrony środowiska, praw pracowniczych i etyki biznesowej są brane pod uwagę w procesie oceny i selekcji.
- Spółka preferuje dostawców, którzy działają zgodnie z międzynarodowymi standardami w zakresie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej.

W ramach weryfikacji dostawców Spółka ocenia również:

- Pochodzenie towarów,
- Polityki dotyczące ochrony praw pracowniczych oraz warunków pracy w organizacji dostawcy.

## 5. Cele i dalsze plany w zakresie zarządzania relacjami z dostawcami

Spółka dąży do dalszego rozwoju swojego zarządzania dostawcami, ale nie wyznacza celów w tym zakresie.

Dla Spółki Zależnej najbardziej istotne kategorie wydatków na zakup towarów, prac i usług to:

- 1) wynajem i utrzymanie lokali (usługi komunalne, ochrona, sprzątanie, remonty);
- 2) usługi telekomunikacyjne i internetowe;
- 3) zakup i utrzymanie oprogramowania;
- 4) zakup serwerów, sprzętu komputerowego i innego wyposażenia;
- 5) usługi konsultacyjne (usługi Biura Informacji Kredytowej, usługi windykacyjne, audyt);
- 6) inne usługi i towary (artykuły biurowe i papier, wydatki gospodarcze, wydatki na plastik, usługi prawne, wydatki na marketing i reklamę oraz inne).

Przyjętym przez Bank standardem jest podpisywanie umów ze swoimi dostawcami. Bank terminowo wywiązuje się ze swoich obowiązków płatniczych.

Za zamówienia odpowiedzialny jest ich zleceniodawca. Dostawca jest weryfikowany przez departament bezpieczeństwa oraz inne służby Banku. Ciągłość dostaw jest zapewniona przez ich precyzyjne planowanie. Bank nie bierze pod uwagę przy wyborze dostawców ich polityk dotyczących zrównoważonego rozwoju, pochodzenia towarów, ale dba o to by zakupione usługi i towary były odpowiedniej jakości i pochodzenia.

### ***G1-3 – Zapobieganie korupcji i przekupstwu oraz ich wykrywanie***

#### **Polityka przeciwdziałania korupcji**

Spółka posiada Politykę Przeciwdziałania Nadużyciom w Grupie Getin Holding, która obejmuje działania mające na celu m.in. zapobieganie nadużyciom i korupcji. Polityka określa zasady etycznego prowadzenia działalności gospodarczej oraz procedury postępowania w przypadku podejrzenia korupcji lub nadużycia. Za realizację i nadzór nad wdrażaniem Polityki odpowiada Zarząd. Polityka jest dostępna dla wszystkich pracowników w wewnętrznych systemach komunikacyjnych Spółki.

#### **System zgłaszania nieprawidłowości**

W Spółce funkcjonuje system zgłaszania naruszeń prawa zgodnie z ustawą o ochronie sygnalistów wdrożony 25 września 2024 r., umożliwiający zgłaszanie podejrzeń i przypadków korupcji i innych naruszeń prawa. Zgłoszenia mogą być składane anonimowo lub imiennie poprzez dedykowany e-mail, lub pisemnie. Procedura zapewnia ochronę zgłaszających przed działaniami odwetowymi zgodnie z przepisami Dyrektywy UE 2019/1937 i polskiej ustawy o ochronie sygnalistów. Obecnie Spółka nie posiada dedykowanej procedury badania incydentów korupcyjnych, jednak każde zgłoszenie jest analizowane indywidualnie przez osoby z odpowiednimi kompetencjami, z zachowaniem niezależności od łańcucha zarządczego, a wyniki dochodzeń są raportowane Zarządowi.

#### **Identyfikacja obszarów ryzyka korupcji**

Spółka nie zidentyfikowała jeszcze kluczowych obszarów działalności szczególnie narażonych na ryzyko korupcji.

#### **Szkolenia z zakresu przeciwdziałania korupcji**

W ostatnim roku Spółka nie organizowała dedykowanych szkoleń z zakresu przeciwdziałania korupcji. Pracownicy mogą zgłaszać się do Departamentu Prawnego w celu uzyskania informacji na temat działań antykorupcyjnych w razie potrzeby.

### **Komunikacja polityki antykorupcyjnej**

Polityka antykorupcyjna jest przekazywana pracownikom w sposób zwyczajowo przyjęty w Spółce.

### **Monitorowanie skuteczności działań antykorupcyjnych**

Spółka wdrożyła wymaganą prawem procedurę obejmującą także zgłaszanie podejmowania prób lub wystąpienie przypadków korupcji. Spółka monitoruje działanie tej procedury uznając to rozwiązanie za wystarczające w realiach jej funkcjonowania.

### **Plany na przyszłość**

W przyszłości Spółka może wdrożyć dedykowaną procedurę badania incydentów korupcyjnych, która obejmie szczegółowe wytyczne dotyczące sposobu prowadzenia dochodzeń, składu zespołu dochodzeniowego zapewniającego niezależność i obiektywizm oraz raportowania wyników do organów nadzorczych, o ile w wyniku funkcjonowania istniejących w Spółce procedur ujawniona zostanie taka liczba incydentów korupcyjnych, która będzie uzasadniała podjęcie dodatkowych działań.

W Spółce Zależnej został wprowadzony Program antykorupcyjny „Idea Bank” w celu ustanowienia, na podstawie Kodeksu postępowania (etyki) oraz wartości korporacyjnych Banku, jasnych i jednoznacznych zasad oraz norm postępowania. Zasady te muszą być przestrzegane i stosowane przez pracowników w codziennej pracy oraz pomagają identyfikować, przeciwdziałać i zapobiegać korupcji we wszystkich obszarach działalności Banku. Organizowane są szkolenia dotyczące działań antykorupcyjnych - Bank opracował odpowiednie materiały szkoleniowe do zdalnego szkolenia, po którym przeprowadzane jest testowanie. W dniu 12.11.2024 r. odbyło się szkolenie oraz następujący po nim test, w którym wzięło udział 952 pracowników Banku (98,4% ogólnej liczby pracowników). Na wykonanie zadań testowych przewidziano 15 minut. Ponadto w Spółce wyznaczona jest osoba odpowiedzialna za realizację Polityki antykorupcyjnej - Antykorupcyjny Pełnomocnik – osoba pełniąca funkcję w Banku, odpowiedzialna za zapobieganie i przeciwdziałanie korupcji w działalności Banku. Antykorupcyjny Pełnomocnik jest powoływany na mocy decyzji Rady Nadzorczej Banku. Całości działań antykorupcyjnych dopełnia system raportowania - w „Idea Bank” wprowadzono funkcjonowanie poufnych kanałów zgłaszania nieakceptowalnych zachowań pracowników (w tym działań noszących znamiona korupcji) zgodnie z Mechanizmem poufnego zgłaszania nieakceptowalnych zachowań w „Idea Bank”. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do niezwłocznego zgłaszania wszelkich podejrzeń lub informacji dotyczących naruszeń korupcyjnych w działalności Banku w ramach mechanizmu poufnego zgłaszania. Gwarantowana jest ochrona poufności zarówno pracowników, jak i przekazanych przez nich informacji.

Wszyscy pracownicy Banku są zobowiązani do niezwłocznego informowania Antykorupcyjnego Pełnomocnika o wszelkich przypadkach korupcji, nakłaniania do działań korupcyjnych przez pracowników Banku oraz istniejących lub potencjalnych konfliktach interesów.

Klienci oraz kontrahenci mają możliwość zgłaszania przypadków korupcji, konfliktu interesów oraz innych naruszeń popełnionych przez pracowników Banku za pośrednictwem poczty elektronicznej, strony internetowej lub centrum kontaktowego Banku.

W przypadku otrzymania zgłoszenia lub wykrycia oznak naruszenia Programu przez pracownika Banku lub oznak popełnienia przez niego naruszeń korupcyjnych, Antykorupcyjny Pełnomocnik informuje o tym Służbę Compliance oraz Prezesa Zarządu.

Poza tym systemem Bank pragnie zaznaczyć iż nie wprowadził dedukowanej procedury zgłoszeń wewnętrznych dla sygnalistów.

Z dokumentu polityki „POLITYKA W ZAKRESIE ZAPOBIEGANIA I PRZECIWDZIAŁOŚCI LEGALIZACJI (PRANIA) DOCHODÓW, UZYSKANYCH PRZESTĘPCZO, FINANSOWANIU TERRORYZMU ORAZ FINANSOWANIU ROZPOWSZECNIANIA BRONI MASOWEGO RAŻENIA W AT „ІДЕЯ БАНК”(Nowa redakcja)” wynikają następujące postulaty:

- **Zakaz współpracy z podmiotami fikcyjnymi i bankami „obłonkami”**

Bank nie nawiązuje ani nie utrzymuje relacji z tzw. „bankami-obłonkami” (rozumiane jako instytucja, która nie jest zarejestrowana na terytorium Ukrainy (bank, inna instytucja finansowa, instytucja prowadząca działalność podobną do działalności instytucji finansowych), która nie posiada fizycznej obecności w kraju rejestracji i licencjonowania oraz nie jest częścią regulowanej grupy finansowej podlegającej efektywnemu, skonsolidowanemu nadzorowi) oraz odmawia otwierania rachunków i zawierania umów z klientami, co do których istnieje uzasadnione podejrzenie, że są „spółkami-obłonkami” (rozumiane jako podmiot prawny, trust lub inna podobna forma prawna, wobec której Bank ma uzasadnione podejrzenia, że jej działalność może być fikcyjna) lub działają w celu prania pieniędzy.

- **Identyfikacja i weryfikacja klientów (KYC)**

Bank wdraża procedury identyfikacji i bieżącego monitorowania klientów (m.in. przez sprawdzanie beneficjentów rzeczywistych i statusu PEP), zgodnie z podejściem opartym na ryzyku (RBA). Bank może żądać dodatkowych dokumentów potwierdzających źródło pochodzenia środków.

- **Zasada odmowy współpracy**

Jeśli Bank stwierdzi brak możliwości przeprowadzenia pełnej weryfikacji klienta lub istnienie zbyt wysokiego ryzyka AML, ma obowiązek odmówić nawiązania lub kontynuowania relacji handlowych.

- **Wewnętrzna kontrola AML**

Bank stosuje trójstopniowy system kontroli wewnętrznej (tzw. trzy linie obrony) w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, a wszelkie procedury AML/CFT są okresowo kontrolowane i aktualizowane.

Z dokumentu polityki „Program antykorupcyjny” wynikają następujące postulaty:

- **Zerowa tolerancja dla korupcji**

Bank ogłasza pełną (zerową) tolerancję dla wszelkich form łapownictwa i korupcji w działaniach pracowników oraz podmiotów współpracujących.

- **Definicje i procedura reakcji**

Program antykorupcyjny precyzyjnie definiuje „korupcję”, „przestępstwo korupcyjne”, „bezpodstawną korzyść”, „prezent”, a także określa procedurę reagowania na wszelkie zgłoszenia i podejrzenia dotyczące nadużyć.

- **Zakazane praktyki**

Zabronione są m.in. korzyści majątkowe i osobiste w relacjach z urzędnikami i kontrahentami, finansowanie kampanii politycznych, „opłaty ułatwiające” oraz obejścia formalnych procedur w zamian za łapówki.

- **Odpowiedzialność i sankcje**

W przypadku potwierdzonych naruszeń Programu antykorupcyjnego osoby winne podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej lub rozwiązaniu umowy. Bank ma obowiązek współpracować z organami ścigania.

### ***G1-4 – Incydenty związane z korupcją lub przekupstwem***

W okresie sprawozdawczym w Grupie nie odnotowano żadnych incydentów związanych z korupcją lub przekupstwem. Nie wystąpiły również:

1. Wyroki skazujące ani grzywny za naruszenie przepisów antykorupcyjnych i dotyczących zwalczania przekupstwa.
2. Potwierdzone incydenty skutkujące zwolnieniem lub ukaraniem pracowników w związku z korupcją lub przekupstwem.
3. Potwierdzone incydenty skutkujące rozwiązaniem lub nieprzedłużeniem umów z partnerami biznesowymi z powodu naruszeń związanych z korupcją lub przekupstwem.
4. Publiczne sprawy sądowe dotyczące korupcji lub przekupstwa, które zostały wniesione przeciwko Spółce lub jej pracownikom, ani rozstrzygnięcia takich spraw.

W Grupie funkcjonuje system raportowania naruszeń prawa zgodny z ustawą o ochronie sygnalistów, który umożliwia zgłaszanie potencjalnych przypadków korupcji lub przekupstwa. Procedura ta obejmuje mechanizmy ochrony sygnalistów oraz zasady postępowania w przypadku zgłoszenia.

### ***G1-5 – Wpływ polityczny i działalność lobbingsowa***

Grupa nie angażuje się w działalność polityczną ani lobbingsową. Nie wspiera finansowo ani rzeczowo partii politycznych, polityków ani organizacji powiązanych z działalnością polityczną. Podmioty Grupy nie należą do organizacji branżowych, izb handlowych ani stowarzyszeń prowadzących działalność lobbingsową. Grupa nie ponosi kosztów związanych z lobbingsiem i nie figuruje w rejestrach przejrzystości. W okresie sprawozdawczym nie powołano osób powiązanych z administracją publiczną.

### ***G1-6 – Praktyki płatnicze***

Spółkę obowiązują przepisy ustawy z dnia 12 czerwca 2003 r. o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, która reguluje warunki płatności oraz przeciwdziała nadmiernym opóźnieniom w regulowaniu zobowiązań handlowych. W ramach przestrzegania tych przepisów spółka stosuje jasno



określone standardowe terminy płatności wynoszące zazwyczaj **7, 10 lub 14 dni**, w zależności od specyfiki transakcji.

Spółka nie wprowadza podziału na kategorie dostawców ani regiony geograficzne, co oznacza, że wszyscy kontrahenci są traktowani na równych zasadach. Analiza praktyk płatniczych została przeprowadzona z uwzględnieniem wszystkich dostawców, a dane są reprezentatywne i obejmują pełne spektrum transakcji realizowanych przez spółkę.

Do opóźnień w płatnościach dochodzi rzadko, wyłącznie z przyczyn losowych, takich jak awarie systemowe lub opóźnienia w zatwierdzeniu dokumentów. W takich przypadkach spółka podejmuje niezwłoczne działania mające na celu wyjaśnienie przyczyn i ich usunięcie. W chwili obecnej wobec spółki nie są dochodzone żadne zobowiązania na drodze sądowej.

Bank wywiązuje się w terminie z obowiązków płatniczych, nie dochodzi do zatorów płatniczych. Zasadniczo płatność odbywa się po otrzymaniu towarów lub wykonaniu usługi. Nie dokonuje się w Banku podziału dostawców na kategorie. Bank posiada ustandaryzowane warunki płatności. Wobec Banku dochodzone są zobowiązania na drodze sądowej. Sprawy sądowe dotyczą uznania umowy kredytowej za nieważną i zwrotu środków z lokat bankowych. Łączna kwota roszczeń wynosi 127127084.02 UAH.

## **VII. Oświadczenia i Informacje Zarządu**

Zarząd Getin Holding S.A. oświadcza, że:

- według jego najlepszej wiedzy, roczne jednostkowe i skonsolidowane sprawozdanie finansowe i dane porównywalne sporządzone zostały zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości oraz że odzwierciedlają w sposób prawdziwy, rzetelny i jasny sytuację majątkową i finansową Spółki i Grupy Kapitałowej Emitenta oraz ich wyniki finansowy oraz
- roczne sprawozdanie z działalności Getin Holding S.A. i Grupy Kapitałowej Emitenta zawiera prawdziwy obraz rozwoju i osiągnięć oraz sytuacji Spółki i Grupy Kapitałowej Emitenta, w tym opis podstawowych zagrożeń i ryzyka.

Dnia 29 kwietnia 2025 roku

---

Piotr Miałkowski

Prezes Zarządu