

**Ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego w tym ocena funkcjonowania polityki
wynagrodzeń oraz adekwatności i skuteczności ładu wewnętrznego
przedstawiona przez Radę Nadzorczą, Zebraniu Przedstawicieli
Podlasko-Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Zabłudowie w dniu 25.06.2026r.**

(wyciąg ze sprawozdania Rady Nadzorczej Banku)

Zgodnie z wymogami § 27 „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” Rada Nadzorcza przeprowadziła ocenę przestrzegania Zasad Ładu Korporacyjnego w tym polityki wynagrodzeń oraz adekwatności i skuteczności ładu wewnętrznego w 2025r.

W Banku obowiązywała „Polityka ładu korporacyjnego oraz ładu wewnętrznego”, która została zatwierdzona Uchwałą Nr 3/11/2023 Rady Nadzorczej z dnia 11.05.2023r.

Zasady ładu korporacyjnego i ładu wewnętrznego w Banku są komplementarne, tworzą spójny system zarządzania. Ład korporacyjny określa zewnętrzne ramy prawne i relacje z udziałowcami (członkami), ustanawia standardy zarządzania, relacje między członkami, Zarządem i Radą Nadzorczą. Ład wewnętrzny określa i definiuje, wymagane procedury operacyjne i bezpieczeństwo wewnątrz Banku, skupia się nad praktycznym wdrożeniem Zasad ładu korporacyjnego, tworząc konkretne regulaminy, kodeksy postępowania i procedury kontrolne, czyli narzędzie do zapewnienia realizacji.

Rada Nadzorcza stwierdziła, że:

1. organizacja Banku obejmuje wszystkie niezbędne funkcje i zadania dla skutecznej działalności Banku, umożliwiające osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności,
2. struktura organizacyjna Banku obejmująca wszystkie poziomy zarządzania (linie obrony), jest ujawniona na jego stronie internetowej,
3. w 2025r. była przestrzegana „Polityka ładu korporacyjnego oraz ładu wewnętrznego”, która zapewniała zgodność z Zasadami Ładu Korporacyjnego UKNF w funkcjonowaniu Banku stosownie do skali, profilu i działalności,
4. system zasad, procedur i relacji za pomocą których kierowany i kontrolowany jest Bank zapewnienia prowadzenie rzetelnej, efektywnej i przejrzystej działalności oraz ochronę interesów klientów, członków i podmiotów zewnętrznych,
5. ład wewnętrzny (utożsamiany z systemem kontroli wewnętrznej i zarządzaniem) został wprowadzony i jest przestrzegany, jest też zgodny z ładem korporacyjnym,

Główne postanowienia „Zasad Ładu Korporacyjnego”, które zgodnie z zasadą proporcjonalności, w ocenie Banku nie stosują się do Banku lub stosowane są w zmodyfikowanej postaci - zostały wymienione w Oświadczeniu Zarządu w sprawie stosowania Zasad ładu korporacyjnego, zamieszczonym na stronie internetowej Banku.

W 2025 r. polityka wynagrodzeń prowadzona była w oparciu o:

- a) Regulamin wynagradzania pracowników;
- b) Politykę wynagrodzeń,
- c) Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń,
- d) Regulamin wynagradzania Członków Zarządu,

Wykaz pracowników zatrudnionych na stanowiskach, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku określono w Załączniku Nr 1 do Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń.

Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku prowadzona była zgodnie z zasadą proporcjonalności i uwzględnia przepisy prawa oraz regulacje nadzorcze, a przyznanie i wypłata odbywała się na podstawie zasad określonych w „Regulaminie zmiennych składników wynagrodzeń”

Stwierdza się, że wdrożenie i monitorowanie obszaru polityki wynagrodzeń było realizowane w sposób sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku.

Kontrole które miały miejsce w roku 2025 nie wykazały przypadków naruszenia Polityki wynagrodzeń. Rada Nadzorcza ocenia pozytywnie stosowanie zasad ujętych w Polityce wynagrodzeń.

W 2025r. nie wystąpiły naruszenia Polityki wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza Uchwałą Nr 4/4/2026 z dnia 06.05.2026r. pozytywnie oceniła, adekwatność i skuteczność stosowania Zasad ładu korporacyjnego oraz ładu wewnętrznego, w tym funkcjonowanie polityki wynagrodzeń w 2025 roku. Pozytywnie oceniła również adekwatność i skuteczność systemu anonimowego powiadamiania Uchwałą Nr 4/1/2026 z dnia 06.05.2026r. w sprawie: oceny efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności w 2025 roku.

Zarządzanie ładem korporacyjnym ma za zadanie również unikanie konfliktu interesów. Bank posiada wdrożone mechanizmy kontrolne w zakresie przestrzegania „Polityki przeciwdziałania i zarządzania konfliktem interesów” obejmujące pracowników oraz członków organów. Nie stwierdzono przypadków naruszania polityki, w tym rzeczywistego konfliktu interesów.

**Rada Nadzorcza
Podlasko-Mazurskiego Banku Spółdzielczego
w Zabłudowie**