

**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 29.05.2025r.**

(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 2024r.

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

Procedura stanowi zbiór zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku w tym relacje z udziałowcami Banku i klientami, organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania.

Rada Nadzorcza stwierdziła, że:

1. Bank, będąc instytucją zaufania publicznego prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności, przykładającą szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład organów podmiotów nadzorowanych.
2. Dobre relacje Banku z klientami budują zaufanie do Banku, stąd dbałość o klienta jest jednym z nadrzędnych celów strategicznych.
3. Rzetelne informowanie klientów o oferowanej usłudze czy produkcie w sposób zrozumiały dla przeciętnego odbiorcy z uwzględnieniem ryzyka z nią związanego jest podstawowym obowiązkiem pracowników Banku i jest realizowane na etapie komunikacji marketingowej oraz nawiązywania stosunku prawnego i doboru odpowiedniej dla klienta usługi czy produktu finansowego.
4. Bank może skutecznie realizować wyznaczone cele strategiczne, dzięki właściwej strukturze organizacyjnej, poddawanej okresowym przeglądom oraz odpowiednim systemem kontroli wewnętrznej, audytu i zarządzania ryzykiem.
5. Polityka wynagrodzeń stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku i stanowi elementy zapobiegające nadmiernej ekspozycji banku na ryzyko.
6. Polityka informacyjna Banku służy budowie właściwych relacji, w szczególności poprzez ułatwianie dostępu do informacji zarówno klientom, jak i właścicielom Banku.
7. Bank wykazuje troskę o ochronę praw i rozwój pracowników budujących wartość i reputację instytucji.

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.

Na podstawie przeprowadzonego przeglądu stwierdzono, że w Banku są przestrzegane zapisy Zasad Ładu Korporacyjnego.

W 2024 roku zasady polityki wynagrodzeń w Banku wynikały z obowiązujących regulacji: „Polityki wynagrodzeń”, „Regulaminu zmiennych składników wynagrodzeń”, „Regulaminu wynagradzania członków Zarządu” i „Regulaminu wynagradzania pracowników”.

Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i niezachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka.

Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy akcjonariuszy, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron.

Polityka wynagrodzeń oraz Regulamin zmiennych składników wynagrodzeń zakłada wypłatę wynagrodzenia zmiennego pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku w postaci premii, która jest przyznawana za realizację wyznaczonych celów oraz ocenę efektów pracy.

Wysokość wynagrodzenia zmiennego jest przyznawana odpowiednio przez Zarząd i Radę Nadzorczą uznaniowo, z uwzględnieniem zasad zawartych w Regulaminie zmiennych składników wynagrodzeń.

W 2024r. nie wystąpiły naruszenia Polityki wynagrodzeń.

Rada Nadzorcza Uchwałą Nr 4/4/2025 z dnia 29.04.2025r. pozytywnie oceniła, adekwatność i skuteczność stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego oraz ładu wewnętrznego, w tym funkcjonowanie polityki wynagrodzeń w 2024 roku. Rada Nadzorcza Uchwałą Nr 4/2/2025 z dnia 29.04.2025r. pozytywnie oceniła również adekwatność i skuteczność systemu anonimowego powiadamiania.

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**