

**Ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego w tym Ocena stosowania polityki
wynagrodzeń oraz polityki zarządzania konfliktami
przedstawiona przez Radę Nadzorczą , Zebraniu Przedstawicieli
Podlasko-Mazurskiego Banku Spółdzielczego w Zabłudowie w dniu 22.06.2022r.**

(wyciąg ze sprawozdania Rady Nadzorczej Banku)

W związku z zapisami § 27 „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” Rada Nadzorcza przeprowadziła ocenę realizacji Polityki zasad ładu korporacyjnego wraz z informacją o przestrzeganiu Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych w 2021r.

Rada Nadzorcza stwierdziła, że w Banku stosuje się Zasady Ładu Korporacyjnego w następujących obszarach:

1. Bank posiada przejrzystą oraz adekwatną do skali i charakteru prowadzonej działalności oraz podejmowanego ryzyka strukturę organizacyjną, w której podległość służbowa, zadania oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności są wyraźnie przypisane i odpowiednio podzielone, pozwala to skutecznie realizować wyznaczone cele strategiczne.
2. Relacje z Udziałowcami Banku są właściwe, zapewniony jest równy dostęp do informacji. Dobre relacje z klientami budują zaufanie do Banku, stąd dbałość o klienta jest jednym z nadrzędnych celów strategicznych.
3. Bank będąc instytucją zaufania publicznego prowadzi działalność z zachowaniem najwyższej staranności, przykładą szczególną wagę do profesjonalizmu i etyki osób wchodzących w skład organów Banku.
4. Bank prowadzi przejrzystą politykę informacyjną w sposób rzetelny i zrozumiały informując Udziałowców oraz Klientów o oferowanych usługach czy produktach z uwzględnieniem ryzyka z nimi związanego. Informacje publikowane są na stronach internetowych Banku pod adresem: pmbank.pl oraz w placówkach Banku. Publikacji podlegają raporty zawierające informacje finansowe Banku, Polityka zarządzania ładem korporacyjnym, struktura organizacyjna Banku i inne informacje.
5. Bank wykazuje troskę o ochronę praw i rozwój pracowników budujących wartość i reputację instytucji, pracownicy Banku posiadają niezbędną wiedzę i umiejętności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, osoby nadzorujące posiadają również odpowiednie doświadczenie.
6. Prawa pracowników w Banku są chronione. Pracownicy mają zapewniony odpowiedni dostęp do informacji o zakresach uprawnień, obowiązkach i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych.
7. Bank zapewnia wszystkim pracownikom możliwość anonimowego powiadomienia Prezesa Zarządu Banku lub bezpośrednio Rady Nadzorczej o naruszeniach prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych.
8. Bank posiada i udostępnia klientom zasady składania i rozpatrywania reklamacji, zapewniając wnikliwą, obiektywną obsługę procesu reklamacyjnego.
9. Bank jest uczestnikiem instytucjonalnego systemu ochrony który realizuje funkcję audytu wewnętrznego a Rada tego systemu odpowiedzialna jest za dokonywanie oceny adekwatności i skuteczności trzeciego poziomu systemu kontroli wewnętrznej,
10. Bank posiada plany ciągłości działania mające na celu zapewnienie ciągłości działania i ograniczenia strat na wypadek poważnych zakłóceń w działalności Banku.
11. Polityka wynagrodzeń stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Banku i stanowi elementy zapobiegające nadmiernej ekspozycji banku na ryzyko.

Główne postanowienia „Zasad Ładu Korporacyjnego” uchwalonych przez Komisję Nadzoru Finansowego, 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, zamieszczonego na stronie internetowej Banku.

W 2021 roku obowiązywała „Polityka wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka”, zatwierdzona Uchwałą RN Nr 9/2017 z dnia 29.06.2017r.

Polityka wynagrodzeń obejmuje Członków Rady Nadzorczej, Członków Zarządu oraz osoby pełniące kluczowe funkcje w Banku. Nadzór nad wprowadzoną Polityką wynagrodzeń sprawuje Rada Nadzorcza.

Polityka określa szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzeń. W 2021 roku zmienne składniki wynagrodzenia osobom wymienionym w w/w Polityce nie były wypłacane.

Zarządzanie ładem korporacyjnym ma za zadanie również unikanie konfliktu interesów. Bank posiada wdrożone mechanizmy kontrolne w zakresie przestrzegania „Polityki (Zasad) przeciwdziałania i zarządzania konfliktami interesów”. Na podstawie złożonych przez członków organu nadzorującego, organu zarządzającego oraz pracowników oświadczeń należy stwierdzić, iż w Banku nie występuje rzeczywisty ani potencjalny konflikt interesów.

Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia przestrzeganie przez Bank Zasad Ładu Korporacyjnego.

Rada Nadzorcza
Podlasko-Mazurskiego Banku Spółdzielczego
w Zabłudowie