



BANK SPÓŁDZIELCZY W OLSZTYNKU

Załącznik
do Uchwały 39/2026
Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Olsztynku
z dnia 19 czerwca 2026 roku

oraz

do Uchwały 14/2026
Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego
w Olsztynku
z dnia 27 czerwca 2026 roku

**Raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania osób, których
działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku**

za 2025 rok

Olsztynek, czerwiec 2026

Realizując zapisy Rozdziału 5 Polityki Ładu Korporacyjnego Banku Spółdzielczego w Olsztynku Rada Nadzorcza Banku przygotowała i przedstawia do oceny Zebrania Przedstawicieli raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku

I. Zasady kształtowania Polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Olsztynku

W Banku Spółdzielczym w Olsztynku funkcjonuje Polityka wynagradzania Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Olsztynku.

Celem Polityki jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka, a także wspieranie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów, w zakresie dotyczącym kompetencji i obowiązków Rady Nadzorczej, tj. nadzorowania prowadzenia spraw Banku zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz statutem Banku.

Realizowana w Banku polityka wynagradzania Rady Nadzorczej oparta jest na następujących podstawowych zasadach:

- 1) członków Rady Nadzorczej nie łączy z Bankiem stosunek pracy;
- 2) ustalenie zasad wynagradzania, w tym wysokości wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Zebrania Przedstawicieli Banku;
- 3) w celu uniknięcia konfliktu interesów członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe, za wynagrodzenie stałe uznaje się wynagrodzenie za udział w posiedzeniu oraz za udział w szkoleniach, których koszt ponosi Bank,
- 4) wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej nie powinno stanowić istotnej pozycji kosztów działalności Banku, ani nie powinno wpływać w sposób znaczący na wynik finansowy Banku;
- 5) wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do skali działalności Banku;
- 6) członkowie Rady Nadzorczej, są wynagradzani adekwatnie do wykonywanych zadań i adekwatnie do pełnionej w Radzie Nadzorczej funkcji,
- 7) celem zapewnienia odpowiedniej jakości pracy Rady Nadzorczej i zaangażowania członków Rady Nadzorczej w realizację obowiązków związanych z pełnioną funkcją, ich wynagrodzenie ustalane jest poprzez uzależnienie otrzymania wynagrodzenia od obecności członka Rady Nadzorczej na posiedzeniach Rady Nadzorczej lub odpowiednich stałych komitetów lub komisji Rady Nadzorczej.

Nadzór nad przestrzeganiem Polityki wynagradzania w Banku pełni Zebranie Przedstawicieli, które dokonuje corocznej oceny, czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu Banku.

Raport z funkcjonowania Polityki wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Olsztynku w 2025 roku

Polityka wynagradzania jest zgodna z przyjętymi celami i wspiera prawidłowy rozwój i bezpieczeństwo Banku a także wspiera działania zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów. Zgodnie z uchwałą nr 8 Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Olsztynku z 29

kwietnia 1999 r. wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej jest procentem przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto w gospodarce narodowej. Zasada ta nie została zmieniona w 2024 roku.

W 2025 roku nie uległ zmianie skład Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej Banku w 2025 r. wypłacane były zgodnie z obowiązującą Polityką.

II. Zasady kształtowania Polityki wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Olsztynku

W Banku Spółdzielczym w Olsztynku obowiązuje Polityka wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku

Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:

- 1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- 2) realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczenie konfliktu interesów.

Polityka obejmuje pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko istotne. W związku z wprowadzonymi zmianami w polityce wynagradzania do ww. stanowisk zalicza się :

1. Członków Rady Nadzorczej
2. Członków Zarządu,
3. Komórkę ds. zgodności,
4. Analityków kredytowych
5. Analityka ryzyka bankowego
6. Stanowisko ds. monitoringu kredytowego
7. Głównego księgowego
8. Stanowisko ds. ryzyka ICT

Stale składniki wynagradzania to:

1. Pieniężne: wynagrodzenie podstawowe,
2. Niepieniężne: nie występują w Banku.

Stale składniki są wypłacane członkom Zarządu w formie wynagrodzenia zasadniczego ustalanego przez Radę Nadzorczą na podstawie Regulaminu wynagradzania w Banku Spółdzielczym w Olsztynku oraz umów o pracę.

Stale składniki wynagradzania są wypłacane pracownikom stanowisk kluczowych na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego w Olsztynku oraz umów o pracę.

Członkom Zarządu Banku tak jak pozostałym pracownikom przysługują:

- 1) Pracowniczy Program Emerytalny – w ramach którego pracownicy, w tym członkowie Zarządu Banku mają możliwość długookresowego oszczędzania w celu uzupełnienia dochodów emerytalnych otrzymywanych z obowiązkowych części systemu emerytalnego
- 2) Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych- obejmujący bezzwrotną pomoc finansową, dofinansowanie wypoczynku urlopowego, dofinansowanie działalności sportowo-rekreacyjnej oraz kulturalno-oświatowej (wysokość świadczeń zależna od poziomu osiągniętych dochodów na członka rodziny)

Przyjęte zasady przyznawania i wypłaty zmiennych składników wynagradzania:

1. Do zmiennych składników wynagradzania zalicza się premię uznaniową. W Banku nie przyznaje się indywidualnych odpraw emerytalnych,

2. Zmienne składniki wynagradzania mogą stanowić maksymalnie 50 000 euro ani też nie mogą przekroczyć 100% stałych składników wynagrodzenia .
3. Do oceny ilościowej wyników członków Zarządu Rada Nadzorcza przyjmuje średnie wskaźniki, zatwierdzone w planie ekonomiczno - finansowym.
4. Do oceny jakościowej członków Zarządu wykorzystywana jest ocena kwalifikacji oraz rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art. 22aa ustawy Prawo bankowe.
5. Ocenę realizacji planu działania Komórki ds. zgodności przeprowadza Rada Nadzorcza, która weryfikuje wysokość zmiennych składników przyznanych Komórcie ds. zgodności przez Zarząd.
6. Całość przyznanej premii jest wypłacana po przyznaniu w gotówce – bez stosowania odroczenia.
7. Łączna kwota wypłacanej premii uznaniowej dla stanowisk istotnych w danym roku nie może przekroczyć 2% funduszy własnych Banku.

Raport z funkcjonowania Polityki wynagradzania członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Olsztynku w 2025 roku

Polityka wynagradzania jest zgodna z przyjętymi celami i wspiera prawidłowy rozwój i bezpieczeństwo Banku a także wspiera działania zapobiegające powstawaniu konfliktu interesów. W okresie od ostatniej weryfikacji w Polityce wprowadzono zmiany wynikające z Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.

W badanym okresie wprowadzono zmiany w strukturze organizacyjnej polegające na utworzeniu stanowiska Głównego Księgowego.:
W składzie Zarządu w 2025 r. nie zaszły zmiany

W 2025 roku biorąc pod uwagę obowiązujące kryteria wypłacono premię uznaniową .

Nadzór nad przestrzeganiem Polityki wynagradzania w Banku pełni:

- 1) Zebranie Przedstawicieli , które dokonuje corocznej oceny, czy ustalona Polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu Banku
- 2) Rada Nadzorcza zatwierdza Politykę i sprawuje nadzór nad jej przestrzeganiem

Rada Nadzorcza w trakcie swoich posiedzeń na bieżąco informowana jest o poziomie ryzyka Banku. Rada Nadzorcza, a także Komitet Audytu, na bieżąco monitoruje poziom ryzyka umożliwiającą zastosowanie zasad wynikających z Polityki wynagrodzeń.

W ocenie Rady Nadzorczej polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Olsztynku realizowana była w sposób właściwy, sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku.

W związku z powyższym Rada Nadzorcza zaopiniowała ją pozytywnie.

Powyższy raport z oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na ryzyko Banku za 2025 rok podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Olsztynku

Olsztynek, dnia 19 czerwca 2026 r.

Przewodniczący
Rady Nadzorczej

Andrzej Wasilewski



Sekretarz
Rady Nadzorczej

Czesława Rykaczewska



