

Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym

Przygotowany przez Radę Nadzorczą niniejszy Raport stanowi wykonanie § 11 „Polityki Ładu Korporacyjnego Vistula Banku Spółdzielczego”, która na podstawie „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych” wydanych uchwałą Komisji Nadzoru Finansowego nr 218/2014 z dnia 22 lipca 2014 roku, wymaga dokonania oceny przez Radę Nadzorczą funkcjonowania Polityki wynagrodzeń w Banku i przedstawienie tej oceny wraz z Raportem Zebraniu Przedstawicieli zatwierdzającemu sprawozdanie Rady Nadzorczej za 2024 rok.

Opis polityki i główne zasady

Przedmiotem oceny objęto następujące elementy polityki wynagradzania:

- 1) Politykę wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym;
- 2) Uchwałę Zebrania Przedstawicieli nr 28/ZP/2024 z dnia 27 czerwca 2024 roku w sprawie ustalenia wynagrodzenia Rady Nadzorczej oraz Przewodniczącego Komitetu Audytu;
- 3) Zakładowy regulamin wynagrodzenia w Vistula Banku Spółdzielczym;

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku określa „Polityka wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym”. Szczegółowe zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli w sprawie ustalenia wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej, zgodnie z dotyczącą ich polityką oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli nie uzyskują wynagrodzeń zmiennych (tzn. premii i nagród), tylko stałe.

Rada Nadzorcza stwierdza, iż wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej dokonywane były zgodnie z zasadami określonymi ww. Polityką oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli.

W Banku obowiązuje „Polityka wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym”, zatwierdzona przez Radę Nadzorczą. Zasadami Polityki objęte są wynagrodzenia pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, tj. członków Zarządu, oraz innych osób, które Bank identyfikuje jako osoby istotnie wpływające na profil ryzyka, a ich stanowiska na skutek uznania za objęte Polityką, są wymienione w jej treści. Celem polityki, poprzez zastosowanie odpowiednich mechanizmów wynagradzania, jest wsparcie:

- 1) prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka;
- 2) wsparcie realizacji strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów;
- 3) realizacja zasad neutralności pod względem płci osoby zatrudnionej.

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 umożliwiając zastosowanie zasad wynikających z Polityki wynagradzania.

Wynagrodzenia członków Zarządu wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami, a przepisy „Polityki wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym”, są zgodne z przepisami prawa.

Wynagrodzenia pozostałych pracowników Banku ustalane są zgodnie z „Zakładowym regulaminem wynagrodzenia w Vistula Banku Spółdzielczym”, zgodnymi z przepisami prawa.

Wysokość wynagrodzenia Starszego specjalisty ds. zgodności jest zatwierdzane przez Radę Nadzorczą.

Polityka wynagradzania oparta jest na zasadzie równości wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości i jest neutralna pod względem płci. Bank stosuje zasadę unikania nieuzasadnionych, złożonych praktyk i procedur w zakresie wynagradzania oraz zapewnia dostęp do regulacji określających zasady wynagradzania pracownikom. Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy, poprzez stosowanie odpowiednich kategorii i stawek szeregowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z „Zakładowym regulaminem wynagrodzenia w Vistula Banku Spółdzielczym”.

W 2024 roku wynagrodzenie pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, tj. członków Zarządu, oraz innych osób, które Bank identyfikuje jako osoby istotnie wpływające na profil ryzyka z tytułu zastosowania zmiennych składników objętych Polityką nie zostały wypłacone po ocenie kryteriów oraz zgodnie z zasadami Polityki.

Przegląd

Rada Nadzorcza na podstawie posiadanych informacji stwierdziła, że dokonywano weryfikacji „Polityki wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym”, uwzględniającej aktualne przepisy i rekomendacje nadzorcze (w tym Rekomendację Z KNF). W okresie sprawozdawczym (tzn. w 2024 roku) dokonano niezależnego przeglądu „Polityki wynagradzania w Vistula Banku

Spółdzielczym”.

W 2024 roku „Polityka wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym” była objęta inspekcją, przeprowadzoną przez Komisję Nadzoru Finansowego, zostały wydane zalecenia poinspekcyjne. W sierpniu 2024 roku została przeprowadzona weryfikacja i Polityka wynagradzania została dostosowana do zaleceń poinspekcyjnych UKNF.

Opinia

W ocenie Rady Nadzorczej polityka wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym realizowana była w sposób właściwy, sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku, a jej wpływ na zarządzanie Bankiem jest pozytywny.

W związku z powyższym Rada Nadzorcza zaopiniowała ją pozytywnie.

Powyższy raport podlega przedłożeniu na pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2025 r. wraz ze sprawozdaniem Rady Nadzorczej.