Załącznik do Uchwały nr 25/RN/2024 Rady Nadzorczej Vistula Banku Spółdzielczego z dnia 9 kwietnia 2024r.

Raport z oceny realizacji polityki wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym

Przygotowany przez Radę Nadzorczą niniejszy Raport stanowi wykonanie § 11 „Polityki Ładu Korporacyjnego w Banku Spółdzielczym w", a także Rekomendacji Z pkt. 15.4 Komisji Nadzoru Finansowego, które wymagają dokonania przez Radę Nadzorczą oceny funkcjonowania Polityki wynagradzania, a także zasad wynagradzania przyjętych w Banku i przedstawienie tej oceny wraz z Raportem Zebraniu Przedstawicieli zatwierdzającemu sprawozdanie Rady Nadzorczej za 2023 rok.

I. Opis zasad i polityki wynagradzania

Przedmiotem oceny objęto następujące elementy zasad wynagradzania:

1) Politykę wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym;
2) Uchwała Zebrania Przedstawicieli nr 18/ZP/2024 z dnia 29 czerwca 2023 r. w sprawie ustalenia wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej Vistula Banku Spółdzielczego;
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 ustalane i wypłacane były zgodnie z zasadami określonymi ww. Polityką oraz uchwałą Zebrania Przedstawicieli.

W Banku obowiązuje „Polityka wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym." , zatwierdzona przez Radę Nadzorczą.
Celem polityki jest ugruntowanie skłonności kadry zarządzającej do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku, do ochrony interesów klientów oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko – poprzez zastosowane odpowiednich mechanizmów wynagradzania.

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

W 2023 roku wynagrodzenie członków Zarządu z tytułu zastosowania zmiennych składników objętych Polityką nie zostały wypłacone po ocenie kryteriów oraz zgodnie z zasadami Polityki.

Wynagrodzenia członków Zarządu wypłacane są zgodnie z zawartymi umowami, a przepisy „Polityki wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym są zgodne z przepisami prawa oraz nadzorczymi, uwzględniając zasadę proporcjonalności.

Pracownik komórki do spraw zgodności jest wynagradzany za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tej osoby nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nią obszarach działalności Banku.

Wysokość wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zmiennego pracownika Specjalisty ds. zgodności jest zatwierdzana przez Radę Nadzorczą.

Wynagradzania pozostałych pracowników Banku ustalane są zgodnie z „Zakładowym regulaminem wynagrodzenia w Vistula Banku Spółdzielczym", zgodnym z przepisami prawa oraz nadzorczymi.

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 zaszeregowania oraz dodatków funkcyjnych, a także innych dodatków zgodnie z „Zakładowym regulaminem wynagrodzenia w Vistula Banku Spółdzielczym".

II. Przegląd i weryfikacja zasad wynagradzania

Rada Nadzorcza na podstawie posiadanych informacji stwierdziła, że dokonywano weryfikacji „Polityki wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym ", uwzględniającej aktualne przepisy i rekomendacje (w tym Rekomendację Z KNF).

III. Opinia Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza stwierdza, że Polityka Wynagradzania w Vistula Banku Spółdzielczym realizowana była w sposób właściwy, sprzyjający rozwojowi i bezpieczeństwu Banku, a także w sposób pozytywny wpływa na zarządzanie Bankiem, w tym zapewnia:

1) prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą apetyt na ryzyko,
2) realizację strategii zarządzania bankiem i strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka oraz ograniczanie konfliktu interesów,
3) zasadę neutralności wynagrodzenia pod względem płci.

W związku z powyższym Rada Nadzorcza zaopiniowała ją pozytywnie.

Powyższy raport podlega przedłożeniu pod obrady Zebrania Przedstawicieli w 2024 r. wraz ze sprawozdaniem Rady Nadzorczej.

Wyszogród, dnia 9 kwietnia 2024 roku

RADA NADZORCZA
VISTULA BANK SPÓŁDZIELCZY

Podpisy za Radę Nadzorczą