

I. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Kielcach poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 48 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 za dany rok obrotowy.

Bank Spółdzielczy w Kielcach nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

II. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.

Stopa zwrotu z aktywów Banku (ROA) wg stanu na dzień 31.12.2022 r. wyniosła 1,36%.

III. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

1. System zarządzania.

- System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów, które dotyczą realizowanych w Banku procesów decyzyjnych. W ramach systemu zarządzania funkcjonują w Banku: system zarządzania ryzykiem, system kontroli wewnętrznej oraz obejmuje on procedury anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach - Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych.
- Zarząd Banku projektuje, wprowadza oraz zapewnia działanie systemu zarządzania. Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu zarządzania oraz ocenia adekwatność i skuteczność tego systemu.
- System zarządzania, stanowi wewnętrzny instrument Banku mający zapewnić bezpieczeństwo prowadzonej przez Bank działalności, w szczególności bezpieczeństwo zgromadzonych w nim środków. Wspomaga prawidłowe, efektywne i skuteczne kierowanie Bankiem przez jego Organy.
- Strategia Banku Spółdzielczego w Kielcach stanowi wsparcie dla systemu zarządzania Bankiem poprzez określenie strategicznych celów realizowanych przez Bank jako kryterium przy podejmowaniu decyzji i wyborze najlepszych rozwiązań.

2. System zarządzania ryzykiem.

- W Banku istnieje sformalizowany system zarządzania ryzykiem. Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem są identyfikacja, pomiar lub szacowanie, kontrola oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku służące zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji celów prowadzonej przez Bank działalności.
- W ramach systemu zarządzania ryzykiem Bank stosuje sformalizowane zasady, które określają wielkość podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem. Fundamentalne regulacje dotyczące procesu zarządzania ryzykiem zatwierdza Rada Nadzorcza.
- Bank wdrożył sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku. Rada Nadzorcza zatwierdza poziom

akceptowanego przez Bank ryzyka zawarty w funkcjonującym systemie limitów.

- Zarząd Banku jest odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie strategii, polityk i zasad zarządzania ryzykiem, a ponadto za wdrożenie i prawidłowe funkcjonowanie systemu zarządzania ryzykiem, w tym zapewnienie stosownych narzędzi i środków. Przyjęto system sprawozdawczości zarządczej umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka oraz strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości i profilu ponoszonego ryzyka.
- Rada Nadzorcza i Zarząd Banku dokonują okresowej weryfikacji tego systemu celem dostosowania do zmieniającego się otoczenia jak i zmian profilu ryzyka Banku.
- Funkcjonujące w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej zorganizowano na trzech niezależnych poziomach:
 - na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej,
 - na drugi poziom składa się zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych oraz funkcjonowanie komórki do spraw zgodności,
 - na trzeci poziom składa się działalność komórki audytu wewnętrznego, przy czym funkcję tę pełni Spółdzielnia Systemu Ochrony Zrzeszenia w ramach Systemu Ochrony Zrzeszenia Banku Polskiej Spółdzielczości.

3. Proces zarządzania ryzykiem bankowym.

- Proces ten obejmuje:
 - identyfikację ryzyka,
 - pomiar ryzyka,
 - zarządzanie ryzykiem – podejmowanie decyzji dotyczących akceptowanego poziomu ryzyka, planowanie działań, wydawanie rekomendacji i zaleceń, tworzenie procedur i narzędzi wspomagających,
 - monitorowanie – stały nadzór nad poziomem ryzyka w oparciu o przyjęte metody pomiaru ryzyka,
 - raportowanie – cykliczne informowanie o skali narażenia na ryzyko i podjętych działaniach.
- Bank dokonuje podziału ryzyk na ryzyka istotne i ryzyka pozostałe nie uznane za istotne. Ryzyka istotne objęte są szczególnym nadzorem ze strony Banku. W celu efektywnego zarządzania ryzykami istotnymi wdrożono dostosowaną do wielkości i profilu ryzyka strukturę organizacyjną oraz wdrożono stosowne regulacje wewnętrzne. Do ryzyk istotnych Bank (wg stanu na 31.12.2022 r.) zalicza:
 - - ryzyko kredytowe i koncentracji,
 - - ryzyko płynności i finansowania,
 - - ryzyko stopy procentowej w księdze bankowej,
 - - ryzyko walutowe,
 - - ryzyko operacyjne,

- - ryzyko kapitałowe,
 - - ryzyko braku zgodności,
 - - ryzyko nadmiernej dźwigni finansowej,
 - - ryzyko wyniku finansowego,
 - - ryzyko rezydualne,
 - - ryzyko zmian warunków makroekonomicznych,
 - - ryzyko utraty reputacji.
- ⇒ W systemie sprawozdawczości wewnętrznej zdefiniowano rodzaje, zakres, terminy oraz schemat obiegu informacji zarządczej. Wszystkie ryzyka uznane za istotne zostały objęte systemem informacji zarządczej (SIZ). Zakres i częstotliwość raportowania dostosowane były do skali narażenia Banku na ryzyko, a także zmienności ryzyka, zapewniając możliwość podjęcia decyzji oraz odpowiedniej reakcji w przypadku zmiany ekspozycji na dane ryzyko.
- ⇒ W procesie zarządzania ryzykiem uczestniczą w szczególności następujące organy, jednostki i komórki organizacyjne:
- Rada Nadzorcza Banku,
 - Komitet Audytu,
 - Zarząd Banku,
 - Komitet ds. Ryzyk Bankowych,
 - Komitet Kredytowy,
 - Zespół Analiz i Ryzyk,
 - Zespół Zgodności i Kontroli,
 - Zespół Monitoringu
 - Pozostali pracownicy Banku.

W regulacjach wewnętrznych Banku określono zakres kompetencji, zadań i odpowiedzialności poszczególnych uczestników procesu zarządzania ryzykiem.

- ⇒ Ze względu na nieistotne znaczenie systemowe, Bank Spółdzielczy w Kielcach nie tworzył w obrębie Rady Nadzorczej Komitetu ds. ryzyka, o którym mowa w art. 9cb Ustawy Prawo bankowe.
- ⇒ W ramach pomiaru ryzyka Bank przeprowadzał testy warunków skrajnych. Testy opierały się na założeniach zapewniających rzetelną ocenę ryzyka. Testy warunków skrajnych przeprowadza się dla ryzyk uznanych za istotne. Testy stanowią kalkulacje lub analizy wpływu zdarzeń szokowych na sytuację ekonomiczną Banku oraz zdolność Banku do realizowania procesów biznesowych.
- ⇒ W Banku funkcjonuje proces szacowania i oceny adekwatności kapitału wewnętrznego. Regulacje z nim związane podlegają zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą Banku. Celem procesu jest monitorowanie adekwatności poziomu kapitałowego Banku. Proces szacowania kapitału wewnętrznego podlega stosownemu przeglądowi.
- ⇒ Bank Spółdzielczy w Kielcach podejmował i podejmuje działania zmierzające do poprawy jakości zarządzania ryzykiem i podnoszenia efektywności działalności Banku przy zachowaniu bezpieczeństwa jego działania.
- ⇒ Sytuację Banku na dzień 31.12.2022 r. charakteryzują następujące wskaźniki dotyczące płynności

i adekwatności kapitałowej:

- wskaźnik pokrycia wypływów netto (LCR) – 2,79 %;
- łączny współczynnik kapitałowy – 14,59 %

Zgodnie z zaleceniem Komisji Nadzoru Finansowego przekazanym bankom, współczynnik ten na dzień 31.12.2022 roku powinien wynosić nie mniej niż 10,50 %.

4. System kontroli wewnętrznej.

- ☞ Celem systemu kontroli wewnętrznej jest zapewnienie:
 - skuteczności i efektywności działania;
 - wiarygodności sprawozdawczości finansowej;
 - przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem;
 - zgodności działania z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.
- ☞ Na funkcję kontroli składają się:
 - mechanizmy kontrolne,
 - niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych,
 - raportowanie w ramach funkcji kontroli.
- ☞ W Banku funkcjonuje system kontroli wewnętrznej, który jest dostosowany do wielkości i profilu ryzyka oraz stanowi podstawę bezpiecznego i stabilnego prowadzenia działalności.
- ☞ Kontroli wewnętrznej podlegają wszystkie obszary działalności Banku zgodnie z Matrycą funkcji kontroli.
- ☞ Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej obejmuje trzy, niezależne poziomy:
 - ▶ Na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej Banku,
 - ▶ Na drugi poziom składa się:
 - niezależnie od zarządzania ryzykiem na pierwszym poziomie, zarządzanie ryzykiem przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z zarządzaniem ryzykiem lub w komórkach organizacyjnych tj. w szczególności Zespół Analiz i Ryzyk, Koordynator programu AML, Inspektor Ochrony Danych, Komitet ds. ryzyk bankowych, Zespół Monitoringu, Zespół Analiz Kredytowych,
 - działalność Zespołu Zgodności i Kontroli,
 - ▶ Na trzeci poziom składa się działalność audytu wewnętrznego – sprawowany przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.
- ☞ Zarząd projektuje, wprowadza oraz zapewnia funkcjonowanie adekwatnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej, który obejmuje funkcję kontroli oraz zapewnia niezależności tej funkcji.
- ☞ Zarząd zapewnia niezależność Zespołu Zgodności i Kontroli oraz zapewnia środki finansowe niezbędne do skutecznego wykonywania zadań.
- ☞ Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzeniem systemu kontroli wewnętrznej Banku oraz ocenia jego adekwatność i skuteczność.

- Komitet Audytu monitoruje i opiniuje adekwatność i skuteczność systemu kontroli wewnętrznej, w tym adekwatności i skuteczności funkcji kontroli oraz Zespołu Zgodności i Kontroli na potrzeby Rady Nadzorczej Banku.

IV. Opis polityki wynagrodzeń.

- Bank posiada zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą „Politykę wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku”, która określa zasady ustalania, wypłacania i monitorowania zmiennych składników wynagradzania pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku.
- Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Zebranie Przedstawicieli. Rada Nadzorcza otrzymuje tylko stałe składniki wynagrodzenia.
- Wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego dla członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza.
- Łączna kwota wypłaconej premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za dany rok nie może spowodować obniżenia wyniku finansowego do poziomu, który nie zapewni realnego przyrostu funduszy własnych Banku oraz budowy bezpiecznej bazy kapitałowej.
- Wysokość zmiennych składników wynagradzania nie może być wyższa niż 100% wynagrodzenia zasadniczego osób zajmujących stanowiska istotne, a wynagrodzenie zasadnicze powinno mieć taką wysokość, aby Bank mógł prowadzić elastyczną politykę wynagrodzeń w zakresie zmiennych składników.
- Stosując przyjętą w niniejszej Polityce zasadę proporcjonalności, biorąc pod uwagę formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar jego działalności, wewnętrzną organizację Banku oraz charakter, zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank, oraz mając na uwadze wynagrodzenia osób których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku, Bank wypłaca całość premii uznaniowej po jej przyznaniu.
- Oceny efektów pracy członków Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza oparciu o kryterium ilościowe oraz jakościowe.
- Ocena efektów pracy obejmuje następujące wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnim zakończonym kwartale bieżącego roku oraz dwa lata poprzednie (kryterium ilościowe) w odniesieniu do planu ekonomiczno-finansowego Banku, w zakresie:
 - zysk netto,
 - jakość portfela kredytowego,
 - współczynnik kapitałowy,
 - wskaźnik płynności LCR.
- Ocenie podlega stopień wykonania w/w wskaźników, w odniesieniu do planu finansowego w poszczególnych latach podlegających ocenie oraz w stosunku do założeń przyjętych w Strategii działania Banku na dany okres.
- Zmienne składniki są przyznawane w przypadku, gdy w ostatnim zakończonym kwartale roku oraz dwa lata poprzednie plan w zakresie wskaźników wymienionych w ust.2, zostanie zrealizowany w wysokości:
 - zysk netto - co najmniej w 80%,

- jakość portfela kredytowego – nie więcej niż wskazany w Strategii zarządzania ryzykiem kredytowym,
 - współczynnik kapitałowy - co najmniej w 80%,
 - wskaźnik płynności LCR – nie mniej niż 1.
- ☞ Kryteria jakościowe oceny członków Zarządu przy przyznawaniu zmiennych składników wynagrodzenia to:
- uzyskane absolutorium w okresie oceny,
 - pozytywna ocena rękojmi należytego wykonania obowiązków, zgodnie z art.22aa ustawy Prawo bankowe,
 - efekty realizacji zadań wynikających z zakresu obowiązków i odpowiedzialności w ramach podziału zadań w Zarządzie,
 - ogólna dobra ocena przez Radę Nadzorczą realizacji zadań zawartych w planie ekonomiczno-finansowym w okresach objętych oceną.
- ☞ Zmiennych składników wynagrodzenia nie przyznaje się w przypadku:
- zagrożenia niespełnienia wymogów ostrożnościowych,
 - zagrożenia upadłością,
 - gdy osoba uczestniczyła w działaniach, których wynikiem były znaczne straty Banku, lub była odpowiedzialna za takie działania,
 - nie spełniła odpowiednich standardów dotyczących rękojmi bezpiecznego i ostrożnego zarządzania Bankiem.
- ☞ Łączna kwota wypłaconego wynagrodzenia zmiennego (premii uznaniowej) osobom zajmującym stanowiska istotne w Banku za lata 2020, 2021 i 2022 nie przekroczyła 100% wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych osób w danych latach.

V. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

Bank Spółdzielczy w Kielcach nie jest Bankiem istotnym w rozumieniu art. 3 pkt 35 Ustawy Prawo bankowe, w związku z tym w Banku nie powoływano komitetu do spraw wynagrodzeń, o którym mowa w art. 9 cb Ustawy Prawo bankowe.

VI. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Kielcach wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.

- ☞ Odpowiednie organy Banku zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz wytycznych, rekomendacji i zaleceń, określonych przez Europejski Urząd Nadzoru Bankowego oraz Komisję Nadzoru Finansowego regulujących tą materię, z zachowaniem zasady proporcjonalności dokonywały oceny członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej w zakresie odpowiedzialności (tzn. posiadania kompetencji, a także dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków).
- ☞ Członkowie Zarządu podlegali ocenie przez Radę Nadzorczą Banku i w jej wyniku stwierdzono, że spełniają wymagania do pełnienia funkcji w zarządzie, posiadają kompetencje odpowiednie do zarządzania Bankiem wynikające z:
- wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
 - umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji,

- odpowiedniej reputacji, uczciwości i etyczności.
- Członkowie Rady Nadzorczej podlegali ocenie przez Zebranie Przedstawicieli Banku, w wyniku której stwierdzono że posiadają kompetencje do należytego wykonywania obowiązków nadzorowania Banku wynikające z:
 - wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych lub stopni naukowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
 - umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonych funkcji,
 - odpowiedniej reputacji.
- Wymogi określone w art.22 a ustawy Prawo bankowe zostały przez wszystkich Członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku spełnione. Przeprowadzona ocena odpowiedniości była pozytywna, wszyscy członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu dawali rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków.