



**INFORMACJA BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W SUCHEDNIOWIE
wynikająca z art. 111a ust. 1 i ust. 4 ustawy Prawo bankowe**

- 1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Suchedniowie w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w podziale na poszczególne państwa członkowskie i państwa trzecie, w których posiada podmioty zależne, na zasadzie skonsolidowanej za dany rok obrotowy.**

Terenem działania Banku Spółdzielczego w Suchedniowie jest województwo świętokrzyskie oraz powiat szydłowiecki.

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

W roku obrotowym 2023 Bank osiągnął przychody w wysokości 20.003,14 tys. zł., przy kosztach w wysokości 13.198,04 tys. zł. Zysk brutto zamknął się kwotą 6.805,10 tys. zł., a po skorygowaniu o obowiązkowe obciążenia w kwocie 1.554,49 tys. zł., zysk netto wyniósł 5.250,61 tys. zł. Obroty za 2023 rok wyniosły 24.570.039,83 tys. zł.

Według stanu na 31.12.2023 r. Bank zatrudniał w przeliczeniu na pełne etaty 33 osoby, średnioroczne zatrudnienie wyniosło 34,07 etatu.

- 2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej.**

Stopa zwrotu z aktywów Banku (ROA netto) wg stanu na 31.12.2023 r. wyniosła – 2,05%.

- 3. Informacja o zawarciu umowy, o której mowa w art. 141t Ustawy Prawo bankowe, stronach umowy, jej przedmiocie oraz kosztach, o ile Bank działa w jednym z holdingów, o których mowa w art. 141f ust. 1, albo o braku takiej umowy.**

Bank Spółdzielczy w Suchedniowie nie zawarł umowy, o której mowa w art. 141t Ustawy Prawo bankowe.

- 4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.**

System zarządzania

W Banku Spółdzielczym w Suchedniowie funkcjonuje system zarządzania zgodny z przepisami Ustawy Prawo bankowe.

System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów odnoszących się do procesów decyzyjnych, zachodzących w Banku oraz oceny prowadzonej działalności bankowej.

W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej, ponadto system zarządzania w Banku obejmuje również procedurę anonimowego zgłaszania wskazanemu członkowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach – Radzie Nadzorczej Banku, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. W ramach w/w procedury, Bank zapewnia pracownikom, którzy zgłaszają naruszenia, ochronę, co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

Wskazane wyżej zadania systemu zarządzania ryzykiem mają na celu zapewnienie legalności działania Banku oraz bezpieczeństwa zgromadzonych w nim środków przez ustalenie ryzyka powstającego w działalności Banku, monitorowanie go i zarządzanie nim oraz zapewnienie przestrzegania przepisów. Ma to wspomagać prawidłowe, efektywne i skuteczne kierowanie Bankiem.

System zarządzania ryzykiem.

W Banku funkcjonuje zorganizowany i sformalizowany system zarządzania ryzykiem. Proces zarządzania ryzykiem realizowany jest na podstawie pisemnych strategii, polityk, procedur, planów i analiz. Bank wprowadził „Strategię zarządzania ryzykiem w Banku Spółdzielczym w Suchedniowie”, która określa podstawowe założenia i cele, a także organizację systemu zarządzania ryzykiem w Banku.

Strategia jest zgodna z założeniami „Strategii działania Banku Spółdzielczego w Suchedniowie na lata 2021 -2025” oraz powiązana jest z innymi regulacjami o charakterze strategicznym, w tym polityką zarządzania ryzykami, a także z planem finansowym Banku. Bank skutecznie zarządza ryzykiem występującym w jego działalności, w szczególności poprzez opracowanie i wdrożenie adekwatnego i skutecznego systemu zarządzania ryzykiem. Zarządzanie ryzykiem jest jednym z najważniejszych procesów wewnętrznych w Banku, ma na celu uzyskanie w zmieniającym się otoczeniu prawnym i ekonomicznym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, wyrażanego przez nieprzekraczanie przyjętego apetytu na ryzyko oraz odpowiedniej rentowności działalności biznesowej.

Bank wprowadził wskaźniki wyznaczające ogólny poziom ryzyka (apetyt na ryzyko), których wysokość Rada Nadzorcza zatwierdza na dany rok obrotowy w planie ekonomiczno-finansowym Banku.

W celu ograniczenia ryzyka Bank ustalił wysokość limitów i wartości progowych mających charakter wskaźników ilościowych oraz zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów.

Zarządzanie ryzykiem w Banku realizowane jest na podstawie pisemnych regulacji wewnętrznych, które określają sposób identyfikacji, pomiaru lub szacowania, monitorowania oraz raportowania poszczególnych rodzajów ryzyka, które Bank uznał za istotne w prowadzonej działalności. Czynności te mają służyć zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów działalności prowadzonej przez Bank.

Do ryzyk istotnych w swojej działalności, Bank zalicza:

- 1) ryzyko kredytowe, w tym: ryzyko kredytowe; ryzyko inwestycji finansowych; ryzyko ekspozycji kredytowych zabezpieczonych hipotecznie; ryzyko detalicznych ekspozycji kredytowych; ryzyko rezydualne; ryzyko koncentracji kredytowej;
- 2) ryzyko modelu biznesowego, w tym: ryzyko biznesowe; ryzyko otoczenia ekonomicznego; ryzyko konkurencji; ryzyko wyniku finansowego;
- 3) ryzyko rynkowe, w tym: ryzyko walutowe – ryzyko strat wynikających ze zmian kursów walutowych; ryzyko stopy procentowej w portfelu bankowym, tj. ryzyko niedopasowania, ryzyko bazowe, ryzyko opcji klienta; ryzyko cen instrumentów finansowych;
- 4) ryzyko płynności, w tym: ryzyko płynności; ryzyko płynności śróddziennej; ryzyko płynności rynku (produktu); ryzyko finansowania; ryzyko koncentracji płynności;
- 5) ryzyko operacyjne, w tym: ryzyko operacyjne; ryzyko ICT i bezpieczeństwa.

Organizacja systemu zarządzania ryzykiem jest oparta o podział zadań realizowany w trzech wzajemnie niezależnych liniach obrony (poziomach):

- 1) **pierwsza linia obrony (zarządzanie ryzykiem na pierwszym poziomie)** – zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej, bieżące zarządzanie ryzykiem przez wszystkie jednostki i komórki pierwszej linii obrony, w tym jednostki biznesowe i jednostki wsparcia, zapewniające właściwe stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i bieżące zapewnianie zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, a także regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi,
- 2) **druga linia obrony (zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie)** – którą stanowi zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych tj. komórkach drugiej linii obrony, niezależnie od działania komórek i jednostek pierwszej linii obrony; w tym **komórki ds. ryzyka** odpowiedzialnej za zarządzanie ryzykiem, jego niezależną identyfikację, ocenę, kontrolę, monitorowanie oraz raportowanie o ryzyku powstałym w związku z działalnością prowadzoną przez Bank, obejmujące również składanie propozycji koniecznych działań.
- 3) **trzecia linia obrony (zarządzanie ryzykiem na trzecim poziomie)** – którą stanowi działalność audytu wewnętrznego.

Przepływ informacji dotyczącej ryzyka jest sformalizowany i objęty „Instrukcją sporządzania informacji zarządczej w Banku Spółdzielczym w Suchedniowie”, definiującą częstotliwość, odbiorców i terminy sporządzania informacji. Zakres i częstotliwość raportowania jest dostosowana do poziomu ponoszonego przez Bank ryzyka.

Struktura organizacyjna Banku wprowadzona przez Zarząd, a zatwierdzona przez Radę Nadzorczą dostosowana jest do skali, wielkości, profilu i złożoności prowadzonej działalności

oraz zapewnia rozdzielenie funkcji operacyjnej od oceny ryzyka, które ta działalność generuje.

Zarządzanie ryzykiem jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów oraz konfliktom personalnym.

System kontroli wewnętrznej

System kontroli wewnętrznej odgrywa strategiczną rolę dla bezpieczeństwa działania Banku i jest istotnym elementem systemu zarządzania, o którym mówi art. 9 ustawy –Prawo bankowe.

Bank Spółdzielczy w Suchedniowie jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia Banku Polskiej Spółdzielczości.

Celem systemu kontroli wewnętrznej jest zapewnienie:

- 1) skuteczności i efektywności działania Banku;
- 2) wiarygodności sprawozdawczości finansowej;
- 3) przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w Banku;
- 4) zgodności działania Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

Zarząd Banku odpowiada za zorganizowanie oraz prawidłowe funkcjonowanie skutecznego systemu kontroli wewnętrznej we wszystkich jednostkach i komórkach organizacyjnych Banku.

Rada Nadzorcza Banku sprawuje nadzór nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej oraz dokonuje corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, w tym corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli, komórki do spraw zgodności oraz efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności na podstawie:

- 1) opinii Komitetu Audytu,
- 2) informacji Zarządu ,
- 3) okresowych raportów Stanowiska ds. zgodności i kontroli wewnętrznej,
- 4) ustaleń dokonanych przez biegłego rewidenta,
- 5) ustaleń wynikających z czynności nadzorczych wykonywanych przez uprawnione do tego instytucje (np. KNF, UOKIK).

Komitet Audytu, będący niezależną komórką Rady Nadzorczej Banku, monitoruje skuteczność systemu kontroli wewnętrznej oraz przedstawia swoje stanowisko, oceny lub rekomendacje, pozwalające na podjęcie przez Radę Nadzorczą stosownych decyzji w obszarze systemu kontroli .

System kontroli wewnętrznej Banku jest zorganizowany na trzech niezależnych poziomach:

- 1) poziom I - funkcja zarządzania ryzykiem w działalności operacyjnej Banku, realizowana przez pracowników oraz przez nadzorujące ich stanowiska kierownicze, której celem jest zapewnienie zgodności wykonywanych czynności z procedurami wewnętrznymi, a także bieżące reagowanie na stwierdzone nieprawidłowości oraz monitorowanie mechanizmów kontrolnych;

- 1) poziom II - niezależna ocena ryzyka realizowana przez komórki organizacyjne, uprawnione do przeprowadzania testowania pionowego tj.: Zarząd Banku, Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, Stanowisko ds. zarządzania ryzykami i analiz, Kierownicy Zespołów: ds. organizacji, monitoringu i windykacji oraz ds. Informatyki, Analityk kredytowy, Inspektor Ochrony Danych;
- 2) poziom III - funkcja audytu wewnętrznego realizowana przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, której celem jest badanie i ocena, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej Banku.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnił:

- 1) funkcję kontroli, na którą składają się:
 - mechanizmy kontrolne;
 - niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych;
 - raportowanie w ramach funkcji kontroli.
- 2) niezależne Stanowisko ds. zgodności i kontroli wewnętrznej, podlegające bezpośrednio Prezes Zarządu, mające za zadanie:
 - zarządzanie ryzykiem braku zgodności , w tym identyfikowanie, ocenę, pomiar, kontrolę, monitorowanie i raportowanie o ryzyku braku zgodności;
 - dokonywanie testowania przestrzegania mechanizmów kontrolnych poprzez planowe i doraźne testy w jednostkach i komórkach organizacyjnych Banku, a także ocena poprawności stosowania i przestrzegania w kontrolowanych jednostkach i komórkach ustanowionych mechanizmów kontrolnych, z wyłączeniem zadań przypisanych do tego Stanowiska.
- 3) audyt wewnętrzny sprawowany przez odpowiednie komórki Spółdzielni Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

5. Opis polityki wynagrodzeń

„Polityka wynagrodzeń Banku Spółdzielczego w Suchedniowie” została przyjęta przez Zarząd i zatwierdzona przez Radę Nadzorczą Banku.

Bank realizuje Politykę wynagrodzeń odpowiednio do formy prawnej, w jakiej działa, rozmiaru działalności, ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizacją oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności prowadzonej działalności. Bank opracowując Politykę wynagrodzeń, zgodnie z Rozporządzeniem Delegowanym Komisji (UE) nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającym dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji (Dz. Urz. UE L 167z 06.06.2014, str. 30, z późn. zm.), zidentyfikował osoby (pracowników), których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku, o których mowa w art. 9ca ust. 1 Ustawy Prawo bankowe.

Bank prowadzi Politykę wynagrodzeń, zgodnie z zasadą proporcjonalności zapisaną w art. 92 ust 2 dyrektywy 2013/36/UE, a także § 30 ust. 2 Rozp. MF, uwzględniając: formę prawną, w jakiej działa Bank, rozmiar działalności, ryzyko związane z prowadzoną działalnością, wewnętrzną organizację oraz charakter, zakres i stopień złożoności prowadzonej działalności.

Wprowadzenie i stosowanie Polityki wynagrodzeń ma na celu:

- 1) wsparcie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem i brak zachęt 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 ograniczenie konfliktu interesów;
- 3) zapewnienie, by system wynagradzania nie stanowił zachęty do niewłaściwej sprzedaży produktów, w szczególności uwzględniał prawa i interesy klientów;
- 4) zapewnienie neutralności wynagrodzenia pod względem płci.

Postanowienia Polityki dotyczą zasad wynagradzania wszystkich pracowników, w tym:

- 1) pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku;
- 2) pracowników bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w sprzedaż produktów bankowych lub świadczenie usług bankowych bezpośrednio dla klientów;

Polityka wynagrodzeń Banku uwzględnia wielkość ryzyka związanego z działalnością Banku oraz zakres i stopień złożoności działalności prowadzonej przez Bank.

Elementy wynagrodzenia dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zróżnicowane są ze względu na umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej i charakter pracy.

Pracownicy komórki do spraw zgodności są wynagradzani za osiągnięcie celów wynikających z pełnionych przez nich funkcji. Wynagrodzenie tych osób nie jest uzależnione od wyników finansowych uzyskiwanych w kontrolowanych przez nich obszarach działalności Banku.

Na system wynagrodzeń w Banku składają się wynagrodzenia stałe i wynagrodzenia zmienne, przy czym stałe składniki winny stanowić na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nie przyznawanie w ogóle zmiennych składników wynagrodzenia.

Całkowite wynagrodzenie zmienne przyznane przez Bank pracownikom nie może ograniczać zdolności Banku do utrzymania lub przywrócenia prawidłowej bazy kapitałowej w dłuższym okresie i powinno uwzględniać interesy udziałowców, deponentów i wszelkich innych zainteresowanych stron. Wynagrodzenie zmienne nie powinno być przyznawane ani wypłacane, jeżeli skutkowałoby to utratą prawidłowej bazy kapitałowej.

Bank ma możliwość wstrzymania lub odmowy wypłaty zmiennych składników wynagrodzenia.

System wynagrodzeń w Banku uzupełniać mogą motywatory pozapłacowe materialne i niematerialne, wspierające możliwość rozwoju pracowników oraz realizacji ich ambicji zawodowych.

Podstawowe świadczenie pozapłacowe oferowane w Banku, to Pracowniczy Program Kapitałowy. Świadczenie to nie jest oparte na wynikach i jest w sposób jednolity przyznawane są pracownikom.

Polityka wynagrodzeń Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Suchedniowie (zwanym dalej „Bankiem”) określa zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej Banku – stanowiąc tym samym element zasad ładu korporacyjnego w Banku.

Celem Polityki jest, w zakresie istotnych kompetencji Rady Nadzorczej, tj. nadzorowania przez Radę Nadzorczą prowadzenia spraw Banku zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz statutem Banku, wspieranie:

- 1) nadzoru nad prawidłowym i skutecznym zarządzaniem ryzykiem i nie zachęcanie do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony, akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
- 2) nadzoru nad realizacją strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ograniczanie konfliktu interesów,
- 3) zapewnienia neutralności wynagrodzeń względem płci.

W celu uniknięcia konfliktu interesów, członkowie Rady Nadzorczej mogą otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie stałe.

Rada Nadzorcza w trakcie swoich posiedzeń na bieżąco informowana jest o poziomie ryzyka Banku. Rada Nadzorcza na bieżąco monitoruje poziom ryzyka umożliwiający zastosowanie zasad wynikających z Polityki wynagrodzeń.

Polityka oraz jej realizacja podlega ocenie przez Radę Nadzorczą na podstawie przeprowadzonej weryfikacji. Ocena jest przekazywana Zebraniu Przedstawicieli w ramach Sprawozdania Rady Nadzorczej.

Wyniki przeprowadzonych ocen przedstawiane są w „Informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących profilu ryzyka Banku Spółdzielczego w Suchedniowie, funduszy własnych, wymogów kapitałowych, polityki w zakresie wynagrodzeń oraz innych informacji podlegających obowiązkowym ujawnieniom.”.

6. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.

W Banku nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń, ponieważ Bank zgodnie z zapisami art.4pkt 35 ustawy Prawo bankowe nie jest Bankiem istotnym, który w świetle art. 9cb ust. 1 ustawy Prawo bankowe ma obowiązek powołania w/w komitetu.

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

7.1. Członkowie Rady Nadzorczej oraz Rada Nadzorcza jako organ kolegialny podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej kwalifikacje, doświadczenie i reputację, raz na dwa lata oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku mającym wpływ na ocenę odpowiedniości. Oceny odpowiedniości dokonuje Komisja wybrana przez Zebranie Przedstawicieli Banku Spółdzielczego w Suchedniowie.

Zasady oceny sformalizowano w „Polityce w zakresie powoływania i odwoływania, a także oceny odpowiedniości członków Rady Nadzorczej w Banku Spółdzielczym w Suchedniowie” zatwierdzonej uchwałą Zebrania Przedstawicieli nr 5/2022 z dnia 29.06.2022 r. z późn.zm.

7.2. Członkowie Zarządu oraz Zarząd jako organ kolegialny podlegają ocenie odpowiedniości, uwzględniającej kryteria dotyczące reputacji oraz kompetencji (kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, właściwość postawy wobec pełnionej funkcji), , raz na dwa lata oraz w każdym zidentyfikowanym przez Bank przypadku mającym wpływ na ocenę odpowiedniości. Oceny odpowiedniości dokonuje Rada Nadzorcza Banku. Zasady oceny sformalizowano w „Polityce w zakresie powoływania i odwoływania, a także oceny odpowiedniości członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku Spółdzielczym w Suchedniowie” zatwierdzonej uchwałą Rady Nadzorczej nr 8 /8 /2021 z dnia 29.12.2021 r.

7.3. Wyniki przeprowadzonych ocen przedstawiane są w „Informacji o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczących profilu ryzyka Banku Spółdzielczego w Suchedniowie, funduszy własnych, wymogów kapitałowych, polityki w zakresie wynagrodzeń oraz innych informacji podlegających obowiązkowym ujawnieniom.”.

Suchedniów, 11.07.2024 r.

Zarząd Banku Spółdzielczego
w Suchedniowie