

INFORMACJA  
BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W CIESZYNIE

wynikająca z art. 111a ustawy Prawo bankowe

Stan na dzień 10.02.2026 r.

## Spis treści

Spis treści.....	2
1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Cieszynie 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. ....	3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej. .	3
3. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej. ....	3
4. Opis polityki wynagrodzeń. ....	7
5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń. ....	8
6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Cieszynie wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe. ....	8

- 1. Informacja o działalności Banku Spółdzielczego w Cieszynie 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 Cieszynie nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) według stanu na dzień 31.12.2025 r. liczona jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej wyniosła **1,31%** .

Stopa zwrotu z aktywów (ROA) uwzględniająca średnią wartość aktywów w roku 2025 na 31 grudnia 2025 r. wyniosła **1,37%** .

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

System zarządzania stanowi zbiór zasad i mechanizmów, których zadaniem jest organizacja procesów decyzyjnych i ocena działalności bankowej. Ma to zapewnić bezpieczeństwo zgromadzonych w Banku środków. System zarządzania w Banku obejmuje również procedury anonimowego zgłaszania Prezesowi Zarządu, a w szczególnych przypadkach – Przewodniczącemu Rady Nadzorczej, naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych. Bank udostępnia pracownikom na mocy art.9 ust.2a ustawy Prawo bankowe specjalny, anonimowy i autonomiczny kanał służący do zgłaszania przypadków naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. W ramach wyżej opisanych procedur Bank zapewnia pracownikom zgłaszającym naruszenia ochronę co najmniej przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania.

Wskazane wyżej zadania systemu zarządzania 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 przez jego organy.

Organem zarządzającym w Banku jest Zarząd Banku, wybierany przez Radę Nadzorczą Banku. W strukturze organizacyjnej Banku wyodrębniono trzy piony:

- 1) pion kierowania Bankiem - nadzorowany przez Prezesa Zarządu;

- 2) pion finansowo-księgowy – nadzorowany przez Wiceprezesa Zarządu ds. Finansowo-Księgowych;
- 3) pion handlowy- nadzorowany przez Wiceprezesa Zarządu ds. Handlowych.

W ramach systemu zarządzania w Banku funkcjonuje system zarządzania ryzykiem oraz system kontroli wewnętrznej.

#### A. System zarządzania ryzykiem.

Zarządzanie ryzykiem w Banku jest zorganizowanym procesem gromadzenia, udostępniania, analizy danych dotyczących danego rodzaju ryzyka oraz podejmowaniem na jej podstawie działań o charakterze proceduralnym, organizacyjnym i wykonawczym, mającym na celu redukcję ryzyka do akceptowalnego poziomu oraz eliminowanie / ograniczanie negatywnych skutków ekspozycji na ryzyko.

Bank w ramach systemu zarządzania ryzykiem podejmuje następujące działania:

- 1) stosuje sformalizowane zasady służące określeniu wielkości podejmowanego ryzyka i zasady zarządzania ryzykiem;
- 2) stosuje sformalizowane procedury mające na celu identyfikację, pomiar lub szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku, uwzględniające również przewidywany poziom ryzyka w przyszłości;
- 3) stosuje limity wewnętrzne ograniczające ryzyko i zasady postępowania w przypadku przekroczenia limitów;
- 4) stosuje przyjęty system sprawozdawczości zarządczej (SIZ) umożliwiający monitorowanie poziomu ryzyka;
- 5) posiada strukturę organizacyjną dostosowaną do wielkości ponoszonego przez Bank ryzyka.

Zadaniem systemu zarządzania ryzykiem jest identyfikacja, pomiar/ szacowanie oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku. Realizacji tych zadań służą określone wyżej działania podejmowane przez Bank.

Odpowiedzialność za skuteczne zarządzanie ryzykiem ponosi Zarząd Banku.

Rada Nadzorcza Banku zatwierdza i nadzoruje realizację strategii zarządzania ryzykiem, sprawując nadzór nad skutecznością systemu zarządzania ryzykiem.

Proces zarządzania ryzykiem w Banku wspierany jest przez powołany w tym celu stały komitet- Komitet Zarządzania Ryzykami.

Szczegółowe informacje na temat systemu zarządzania ryzykiem i rodzajów ryzyka występujących w Banku Spółdzielczym w Cieszynie zawiera dokument „Informacje o charakterze jakościowym i ilościowym, dotyczące zarządzania ryzykiem płynności i ryzykiem operacyjnym oraz pozostałe ujawnienia, wynikające z Rozporządzenia CRR art. 447 i Rekomendacji KNF Banku Spółdzielczego w Cieszynie według stanu na koniec roku” udostępnionych na stronie internetowej Banku.

## B. System kontroli wewnętrznej.

W skład systemu zarządzania funkcjonującego w Banku wchodzi system kontroli wewnętrznej. **Celem systemu kontroli wewnętrznej** jest wspomaganie procesów decyzyjnych, przyczyniających się do zapewnienia:

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

Realizację celów systemu kontroli wewnętrznej zapewnia organizacja kontroli wewnętrznej, mechanizmy kontroli oraz szacowanie ryzyka nieosiągnięcia celów zapewniających:

- 1) prawidłowość procedur administracyjnych i księgowych, a także wiarygodną sprawozdawczość finansową oraz rzetelne raportowanie wewnętrzne i zewnętrzne,
- 2) zgodność działania z przepisami prawa oraz rekomendacjami nadzorczymi, a także regulacjami wewnętrznymi, w tym dotyczącymi zarządzania ryzykiem.

Funkcjonujący w Banku system kontroli wewnętrznej jest **zorganizowany na trzech, niezależnych poziomach**.

Na pierwszy poziom składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej banku, w tym stosowanie przez pracowników mechanizmów kontroli ryzyka,

Na drugi poziom składa się:

- 1) zarządzanie ryzykiem przez pracowników na specjalnie powoływanych do tego stanowiskach lub w komórkach organizacyjnych,
- 2) działalność komórki do spraw zgodności,

Na trzeci poziom składa się działalność audytu wewnętrznego, którego zadania są realizowane przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnia:

- 1) **funkcje kontroli** mającą za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem w Banku, która obejmuje stanowiska, zespoły i jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji;
- 2) **komórkę ds. zgodności** mającą za zadanie identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie.

Na **funkcję kontroli** składają się:

- 1) mechanizmy kontrolne,
- 2) niezależne monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych,

3) raportowanie w ramach funkcji kontroli.

Bank przypisuje kluczowe mechanizmy kontrolne istotnym procesom i zapewnia dokumentację funkcji kontroli w szczególności przez:

- 1) rejestrowanie każdej operacji, transakcji, produktu i usługi oraz opis procesu, struktury organizacyjnej,
- 2) opis, w formie matrycy funkcji kontroli, powiązania celów kontroli z procesami istotnymi w działalności Banku oraz kluczowymi mechanizmami kontrolnymi i niezależnym monitorowaniem ich przestrzegania.

Zadania **komórki ds. zgodności** wykonuje wyodrębnione w ramach struktury organizacyjnej Banku, działające w obrębie systemu kontroli wewnętrznej stanowisko ds. zgodności bezpośrednio podległe Prezesowi Zarządu. Zarząd i Rada Nadzorcza zatwierdzają regulamin funkcjonowania komórki do spraw zgodności.

Komórka do spraw zgodności ma zapewniony bezpośredni kontakt z członkami Zarządu i Rady Nadzorczej Banku.

W ramach funkcji kontroli komórka ds. zgodności zapewnia zgodność poprzez weryfikację bieżącą pionową oraz testowanie pionowe, których zakres i częstotliwość określa matryca funkcji kontroli.

**Zarząd Banku** opracowuje i wdraża adekwatny, efektywny i skuteczny system kontroli wewnętrznej. W przypadku wykrycia nieprawidłowości przez system kontroli wewnętrznej Zarząd podejmuje odpowiednie działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, w tym środki naprawcze i dyscyplinujące. W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Zarząd Banku:

- odpowiada za efektywne zarządzanie w Banku ryzykiem braku zgodności,
- odpowiada za opracowanie Polityki Zgodności, zapewnienie jej przestrzegania i składanie Radzie Nadzorczej Banku raportów w sprawie zarządzania ryzykiem braku zgodności.

**Rada Nadzorcza** sprawuje nadzór nad systemem kontroli wewnętrznej Banku oraz ocenia okresowo adekwatność, efektywność i skuteczność całego systemu kontroli wewnętrznej jak i wybranych jego elementów. W ramach zapewnienia przez system kontroli wewnętrznej przestrzegania przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz standardów rynkowych Rada Nadzorcza Banku:

- nadzoruje wykonywanie obowiązków przez Zarząd Banku dotyczący zarządzania ryzykiem braku zgodności,
- zatwierdza Politykę Zgodności Banku,
- co najmniej raz w roku ocenia stopień efektywności zarządzania ryzykiem braku zgodności Banku.

W Banku funkcjonuje także Komisja Rewizyjna pełniąca funkcję Komitetu Audytu, do której podstawowych zadań w zakresie systemu kontroli wewnętrznej należy:

- 1) bieżące monitorowanie systemu kontroli wewnętrznej na zlecenie Rady Nadzorczej Banku oraz
- 2) opiniowanie systemu kontroli wewnętrznej na potrzeby dokonywania przez Radę Nadzorczą corocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej.

Przedmiotowa ocena dokonywana jest w formie uchwały Rady Nadzorczej w oparciu o ustanawiane przez Zarząd, przyjęte przez Radę Nadzorczą kryteria oceny skuteczności i adekwatności systemu kontroli wewnętrznej m.in. na podstawie:

- 1) informacji Zarządu Banku o realizacji zadań w ramach systemu kontroli wewnętrznej,
- 2) ustaleń dokonanych przez biegłego rewidenta,
- 3) wyników audytu zrealizowanych przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS,
- 4) raportów przedstawianych przez komórkę ds. zgodności,
- 5) wyników oceny rocznej Badania i Oceny Nadzorczej (BION) oraz inspekcji dokonywanej przez KNF,
- 6) stopnia realizacji celów strategicznych Banku,
- 7) osiągnięcia zakładanych założeń finansowych na dany rok, w tym wskaźników określonych w Umowie Systemu Ochrony,
- 8) raportów z przeprowadzenia niezależnego monitorowania i testowania w ramach funkcji kontroli,
- 9) istotnych z punktu widzenia adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej, ocen i opinii dokonywanych przez podmioty spoza Banku.

Z uwagi na fakt, że Bank jest uczestnikiem Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS oraz uwzględniając zapisy Ustawy o bankach spółdzielczych, trzecia linia obrony (tj. audyt wewnętrzny) jest realizowany przez jednostkę zarządzającą Systemu Ochrony. W związku z tym ocena adekwatności i skuteczności trzeciej linii obrony jest dokonywana wyłącznie przez Radę Nadzorczą jednostki zarządzającej Systemem Ochrony. Ocena ta jest następnie wykorzystywana przez Radę Nadzorczą Banku do dokonania oceny całego systemu kontroli wewnętrznej.

#### **4. Opis polityki wynagrodzeń.**

Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej i Zarządu. Zasady wynagradzania zostały określone w odpowiednich regulacjach wewnętrznych Banku (Polityka wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Cieszynie).

Przy ustalaniu polityki wynagradzania uwzględniana jest sytuacja finansowa Banku.

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji oraz do skali działalności. Wynagrodzenie to ustalane jest przez Zebranie Przedstawicieli w formie Uchwały.

Rada Nadzorcza Banku odpowiada za wprowadzenie wewnętrznego aktu prawnego określającego zasady wynagradzania członków Zarządu Banku, w tym szczegółowe kryteria uprawniające do uzyskania zmiennych składników wynagrodzenia.

Wynagrodzenia zasadnicze Zarządu ustalane są przez Radę Nadzorczą Banku.

Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagrodzeń, w tym dokonuje weryfikacji kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.

Informacje dotyczące polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Cieszynie zostały zawarte w dokumencie „**Informacje o charakterze jakościowym i ilościowym, dotyczące zarządzania ryzykiem płynności i ryzykiem operacyjnym oraz pozostałe ujawnienia, wynikające z Rozporządzenia CRR art. 447 i Rekomendacji KNF Banku Spółdzielczego w Cieszynie za dany rok** .

Zasady w zakresie wynagrodzeń pracowników banku określa „Polityki wynagrodzeń w Banku Spółdzielczym w Cieszynie” oraz „Regulamin wynagradzania pracowników Banku Spółdzielczego

w Cieszynie”. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy mogą otrzymywać nagrody uznaniowe. Decyzję o przyznaniu nagrody dla pracowników podejmuje Zarząd Banku. Decyzję o wysokości nagrody podejmuje Prezes Zarządu Banku w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika, uwzględniając aktualne możliwości finansowe Banku. Nagroda nie może być przyznana w razie wystąpienia choćby jednej z poniższych okoliczności:

- 1) negatywnej oceny indywidualnych wyników pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków,
- 2) negatywnej oceny lojalności pracownika w stosunku do Banku,
- 3) negatywnej oceny stosunku pracownika do współpracowników lub do klientów Banku .

Zarząd Banku może także przyznać dla pracowników nagrody za lepsze od przeciętnych osiągnięcia w pracy zawodowej i realizację istotnych zadań Banku. Ponadto Zarząd może podjąć decyzję o wypłacie pracownikom nagród okolicznościowych np. w związku z Międzynarodowym Dniem Spółdzielczości.

Co najmniej raz w roku Rada Nadzorcza Banku weryfikuje i ustala na kolejny rok kalendarzowy maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników banku w okresie rocznym. Maksymalna wysokość wskaźnika, o którym mowa wyżej nie powinna przekraczać czterokrotności.

## **5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.**

Zgodnie z art.9cb ust.1 Ustawy Prawo bankowe w bankach uznanych za istotne działa komitet do spraw wynagrodzeń. Bank nie spełnia żadnego z warunków banku istotnego, określonych w art.4 pkt.35 ustawy Prawo bankowe, w związku z tym nie został powołany komitet do spraw wynagrodzeń.

## **6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Banku Spółdzielczego w Cieszynie wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.**

W Banku obowiązują regulacje wewnętrzne, z których wynika, iż:

- 1) członkowie Rady Nadzorczej i członkowie Zarządu powinni posiadać wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków oraz dawać rękojmię należytego wykonywania tych obowiązków;
- 2) członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu są obowiązani pełnić swoje funkcje w sposób uczciwy i rzetelny oraz kierować się niezależnością osądu, aby zapewnić skuteczną ocenę i weryfikację podejmowania i wykonania decyzji związanych z bieżącym zarządzaniem Bankiem;
- 3) Bank zapewnia środki niezbędne do szkolenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej;
- 4) przy wyborze kandydatów na członków Zarządu lub Rady Nadzorczej Banku właściwe organy Banku uwzględniają cechy i kompetencje istotne z punktu widzenia potrzeby zapewnienia prawidłowości realizacji zadań przez Zarząd lub Radę Nadzorczą.

Zasady rekrutacji członków organów Banku określają:

1) Polityka zapewnienia odpowiedniości w składzie Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w Cieszynie,

2) Polityka oceny odpowiedniości członków Zarządu Banku Spółdzielczego w Cieszynie.

Regulacje te uwzględniają wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego w sprawie oceny kwalifikacji członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje oraz przepisy Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego, Rekomendacji M, a także przepis art.30 ust.1 pkt.2 ustawy Prawo bankowe.

Ocena odpowiedniości kandydatów i członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej obejmuje:

1) ocenę indywidualną, dokonywaną w odniesieniu do każdego kandydata na członka Zarządu lub Rady Nadzorczej oraz członka Zarządu lub Rady Nadzorczej,

2) ocenę kolegiąlną, dokonywaną w stosunku do całego składu osobowego Zarządu bądź Rady Nadzorczej.

Celem oceny jest stwierdzenie, czy kandydaci na członków lub członkowie Zarządu bądź Rady Nadzorczej dają rękojmię ostrożnego i stabilnego zarządzania Bankiem, w tym prowadzenia działalności Banku z zachowaniem bezpieczeństwa powierzonych depozytów, sprawowania swoich funkcji w sposób określony przepisami prawa, posiadania wiedzy i umiejętności niezbędnych do realizacji swoich funkcji oraz czy ich osobista reputacja nie wpłynie negatywnie na reputację Banku.

Ocena indywidualna odpowiedniości dokonywana jest przez Radę Nadzorczą Banku w stosunku do:

1) kandydata na członka Zarządu - każdorazowo przed powołaniem nowego członka Zarządu Banku;

2) członka Zarządu - okresowo co najmniej raz na 2 lata, a także każdorazowo, gdy zmieniany jest zakres odpowiedzialności członka Zarządu lub gdy zaistnieją fakty czy też okoliczności mogące powodować wystąpienie ryzyka utraty reputacji przez Bank na skutek utraty dobrej reputacji przez członka Zarządu.

Oceny indywidualnej członków Zarządu oraz oceny kolegiąlnej Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza Banku okresowo co najmniej raz na dwa lata. O wynikach oceny Rada Nadzorcza informuje Zebranie Przedstawicieli banku w swoim corocznym sprawozdaniu z działania.

Indywidualnej ocenie odpowiedniości podlega także każdy z kandydatów/członków Rady Nadzorczej w sytuacji:

1) każdorazowo przed powołaniem nowego członka Rady Nadzorczej;

2) w stosunku do osób pełniących funkcje członków Rady Nadzorczej - w cyklach dwuletnich podczas Zebrania Przedstawicieli;

3) w każdym przypadku, gdy zaistnieją fakty czy też okoliczności mogące powodować wystąpienie ryzyka utraty reputacji przez Bank na skutek utraty dobrej reputacji przez członka Rady Nadzorczej.

Wyniki oceny kandydatów na członków rady nadzorczej przedstawiane są Zebraniu Przedstawicieli w celu wskazania najlepszego kandydata.

Bank dąży do tego, aby w organach zarządzających zasiadały osoby posiadające odpowiednią wiedzę i doświadczenie zawodowe, jak również cechy charakteru zapewniające prawidłowe wykonywanie powierzonych im obowiązków.

Cieszyn, dnia 11.02.2026 r.

ZARZĄD BANKU SPÓŁDZIELCZEGO  
W CIESZYNIE



.....  
(podpisy Członków Zarządu)