



PBS Bank

Polski Bank Spółdzielczy w Wyszkanie Grupa BPS

INFORMACJA
POLSKIEGO BANKU SPÓŁDZIELCZEGO W WYSZKOWIE

wynikająca z art. 111a i 111b ustawy Prawo bankowe

Stan na 31 grudnia 2025 roku

Spis treści

1. Informacja o działalności Polskiego Banku Spółdzielczego w Wyszku 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.....	3
2. Informacja o stopie zwrotu z aktywów obliczonej jako iloraz zysku netto i sumy bilansowej	3
3. Informacja o braku zawarcia umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1 ustawy Prawo bankowe	3
4. Opis systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej	3
Organizacja systemu zarządzania ryzykiem.....	3
Zadania systemu zarządzania ryzykiem.....	4
Zasady zarządzania ryzykiem	4
Zasady ustalania wewnętrznych limitów ryzyka	5
System kontroli wewnętrznej	6
4. Informacje na temat polityki wynagrodzeń.....	6
5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń.....	7
6. Informacja o spełnianiu przez członków Rady Nadzorczej i Zarządu Polskiego Banku Spółdzielczego w Wyszku wymogów określonych w art. 22aa ustawy Prawo bankowe.....	7
7. Informacja o przedsiębiorcach lub przedsiębiorcach zagranicznych, o których mowa w art. 6a ust. 1 i 7 ustawy Prawo bankowe.....	8

1. Informacja o działalności Polskiego Banku Spółdzielczego w Wyszkanie 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

Polski Bank Spółdzielczy w Wyszkanie niniejszym informuje, że nie prowadzi działalności poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

Polski Bank Spółdzielczy informuje, że stopa zwrotu z aktywów ROA (netto) na dzień 31.12.2025r. wyniosła 2,26%.

3. Informacja o braku zawarcia umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1 ustawy Prawo bankowe

Polski Bank Spółdzielczy w Wyszkanie niniejszym informuje, że nie jest stroną umowy, o której mowa w art. 141t ust. 1 ustawy Prawo bankowe.

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

Organizacja systemu zarządzania ryzykiem

W Polskim Banku Spółdzielczym w Wyszkanie funkcjonuje zorganizowany proces zarządzania ryzykiem, w którym uczestniczą organy Banku, wyznaczone Komitety i komórki organizacyjne oraz pracownicy.

Wprowadzona struktura organizacyjna Banku ma na celu umożliwienie skutecznego zarządzania i kontrolę ryzyka, zarówno na poziomie komórek odpowiedzialnych za proces zarządzania ryzykiem, jak i na szczeblu organów Banku, a także jednostek biznesowych i ich wsparcia.

Zarządzanie ryzykiem w Banku odbywa się we wszystkich jednostkach organizacyjnych Banku, odpowiednio do ich zadań i jest zorganizowane w sposób umożliwiający zapobieganie konfliktom interesów.

W procesie zarządzania ryzykiem w Banku uczestniczą następujące organy, jednostki i komórki organizacyjne:

- 1) Rada Nadzorcza,
- 2) Komitet Audytu,
- 3) Zarząd Banku,
- 4) Komitet Kredytowy,
- 5) Komitet Zarządzania Ryzykami,
- 6) Wydział Zarządzania Ryzykami,
- 7) Główny Księgowy oraz Wydział Finansowo-Księgowy,
- 8) Wydział Analiz Kredytowych,
- 9) Zespół Kontroli Wewnętrznej,
- 10) Audyt wewnętrzny,

- 11) Stanowisko ds. zgodności,
- 12) Stanowisko ds. Bezpieczeństwa Informacji,
- 13) Zespół ds. monitoringu,
- 14) Kadra kierownicza,
- 15) Pozostali Pracownicy Banku.

Zadania systemu zarządzania ryzykiem

Do głównych zadań w zakresie zarządzania ryzykiem w Banku należy:

- 1) dostarczanie informacji na temat ryzyka i jego profilu, w tym tworzenie mapy ryzyka,
- 2) stosowanie działań profilaktycznych redukujących ryzyko i jego skutki,
- 3) monitorowanie dopuszczalnego poziomu ryzyka.

Zadaniami systemu zarządzania ryzykiem są identyfikacja, pomiar lub szacowanie, kontrola oraz monitorowanie ryzyka występującego w działalności Banku służące zapewnieniu prawidłowości procesu wyznaczania i realizacji szczegółowych celów prowadzonej przez Bank działalności.

Organizacja zarządzania ryzykiem jest oparta o podział zadań realizowany w trzech, wzajemnie niezależnych liniach obrony przed ryzykiem:

- 1) pierwsza linia obrony (zarządzanie ryzykiem na pierwszym poziomie), zapewniająca właściwe stosowanie mechanizmów kontroli ryzyka i zgodność działania z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi,
- 2) druga linia obrony (zarządzanie ryzykiem na drugim poziomie), którą stanowi system zarządzania ryzykiem, w tym metody, narzędzia, limity, proces i organizacja zarządzania ryzykiem,
- 3) trzecia linia obrony - którą stanowi audyt wewnętrzny.

Niezależność linii obrony polega na zachowaniu organizacyjnej niezależności w następujących obszarach:

- 1) działanie pierwszej linii obrony realizowane jest w jednostkach organizacyjnych Banku i dotyczy całej działalności tych jednostek, które mogą generować ryzyko; jednostki organizacyjne odpowiadają za identyfikację ryzyka, wdrożenie odpowiednich mechanizmów kontroli zgodności z obowiązującymi przepisami, w tym limitami,
- 2) działanie drugiej linii obrony realizowane jest przez pracowników na specjalnie powołanych do tego stanowiskach/komórkach organizacyjnych (niezależnie od zarządzania ryzykiem na I linii) poprzez identyfikację, ocenę, kontrolowanie, monitorowanie i raportowanie ryzyka, a także monitorowanie przestrzegania mechanizmów kontrolnych w ramach własnej linii oraz w stosunku do I linii obrony w ramach monitorowania pionowego. Drugą linię obrony stanowią w Banku komórki organizacyjne, mające za zadanie zapewnienie stosowania mechanizmów kontrolnych oraz dokonywanie niezależnego monitorowania ich przestrzegania, w tym Zespół Kontroli Wewnętrznej podlegający bezpośrednio Prezesowi – działanie II linii jest niezależne od funkcjonowania pierwszej linii obrony,
- 3) działanie trzeciej linii obrony realizowane jest w ramach audytu wewnętrznego sprawowanego przez Spółdzielnię Systemu Ochrony Zrzeszenia BPS, którego zadaniem jest badanie i ocena w sposób niezależny i obiektywny adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej – działanie to jest niezależne od pierwszej i drugiej linii obrony.

Zasady zarządzania ryzykiem

Podstawowe zasady zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka reguluje Strategia zarządzania ryzykami oraz zatwierdzone przez Zarząd Banku instrukcje, obejmujące obszary ryzyka, które Bank uznał za istotne.

Na poziomie strategicznym Bank zarządza wszystkimi zidentyfikowanymi, trwale istotnymi, rodzajami ryzyka bankowego.

Proces zarządzania ryzykiem, w szczególności częstotliwość pomiaru, monitorowania i raportowania danego rodzaju ryzyka, jest odpowiedni do skali działalności oraz do istotności, skali i złożoności danego ryzyka.

Proces zarządzania ryzykiem wspiera realizację Strategii Banku przy zachowaniu zgodności ze Strategią Zarządzania Ryzykiem, w szczególności w zakresie poziomu tolerancji na ryzyko.

Metody zarządzania ryzykiem oraz systemy pomiaru ryzyka są:

- 1) dostosowane do skali i złożoności ryzyka, aktualnie prowadzonej i planowanej działalności Banku oraz otoczenia, w którym Bank działa;
- 2) okresowo weryfikowane.

System zarządzania ryzykiem w Banku podlega okresowemu przeglądowi.

Bieżące zarządzanie ryzykiem w Banku polega na:

- 1) gromadzeniu informacji dotyczących ryzyka,
- 2) ograniczaniu ryzyka, powstającego w działalności Banku do akceptowalnego poziomu,
- 3) podejmowaniu działań zmierzających do ograniczenia liczby i skali występujących zagrożeń,
- 4) ograniczaniu/eliminowaniu negatywnych skutków ryzyka.

Bank stosuje następujące reakcje na zidentyfikowane ryzyka:

- 1) Akceptacja ryzyka – polegająca na określeniu akceptowalnego poziomu ryzyka oraz opracowaniu awaryjnych planów działania na wypadek przekroczenia tego poziomu,
- 2) Redukcja ryzyka – łagodzenie wpływu czynników ryzyka lub skutków jego materializacji np. poprzez dywersyfikację ekspozycji na ryzyko, ustalenie limitów, wykorzystywanie zabezpieczeń,
- 3) Unikanie ryzyka – rezygnacja z działalności generującej ryzyko lub wyeliminowanie prawdopodobieństwa wystąpienia czynnika ryzyka, w tym w szczególności polegające na ustaleniu zerowej tolerancji na ryzyko.

Zasady ustalania wewnętrznych limitów ryzyka

Poziom tolerancji na ryzyko bankowe w formie limitów dla wybranych ryzyk wymaganych szczególnymi przepisami prawa ustalony przez Zarząd Banku zatwierdza Rada Nadzorcza Banku.

Zarząd Banku ustala w odrębnych przepisach wewnętrznych dodatkowe limity ograniczające poziom trwale istotnych rodzajów ryzyka Banku.

Limity tolerancji na ryzyko ustala się:

- 1) na poziomie zapewniającym bezpieczne funkcjonowanie Banku, w tym umożliwiającym zachowanie ciągłości działania oraz zapewniającym adekwatność kapitałową Banku;
- 2) na poziomie umożliwiającym realizację planów działania Banku (w tym Planu Finansowego oraz Strategii Rozwoju Banku);
- 3) z uwzględnieniem sytuacji zewnętrznej;
- 4) adekwatnie do obecnego i planowanego poziomu ryzyka;
- 5) z uwzględnieniem wymogów regulacyjnych.

Wysokość limitów, ustalanych przez Zarząd, jest dostosowana do akceptowanego przez Radę Nadzorczą, apetytu na ryzyko.

System kontroli wewnętrznej

Zasady funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej Polskiego Banku Spółdzielczego w Wyszkowie dostępne są na stronie internetowej Banku:

https://www.bankpbs.pl/images/pdf/Opis_Systemu_Kontroli_Wewnetrznej.pdf

4. Informacje na temat polityki wynagrodzeń

1. Realizując zapisy wynikające z Rozporządzeniu Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach, Bank wprowadził zasady ustalania zmiennych składników wynagrodzeń, które zostały określone w Polityce zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących kierownicze stanowiska w Polskim Banku Spółdzielczym w Wyszkowie.
2. Założenia Polityki zostały opracowane na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2016 r. poz. 1988, z późn. zm.),
 - 2) Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach (Dz.U. 2021 poz. 1045.),
 - 3) Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) Nr 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy,
 - 4) Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego.
3. Polityka Banku w obszarze wynagrodzeń pracowników, których działalność zawodowa ma rzeczywisty istotny wpływ na profil ryzyka Banku, realizowana jest z uwzględnieniem formy prawnej, w jakiej działa Bank, rozmiaru działalności, ryzyk związanych z prowadzoną działalnością, a także wewnętrznej organizacji oraz charakteru, zakresu i stopnia złożoności działalności prowadzonej przez Polski Bank Spółdzielczy w Wyszkowie.
4. Na podstawie dokonanej analizy w zakresie określenia stanowisk mających istotny wpływ na ryzyko, Bank ustalił, że w/w Polityka dotyczy:
 - 1) Prezesa Zarządu Banku,
 - 2) Wiceprezesów Zarządu.
5. Rada Nadzorcza dokonuje oceny efektów pracy członków Zarządu za dany rok oraz łącznej oceny efektów pracy z ostatnich trzech lat, w formie uchwały. Ocena efektów pracy uwzględnia kryteria ilościowe (wskaźniki Banku osiągnięte w ostatnich trzech latach) oraz kryteria jakościowe.
6. Wynagrodzenie osób mających istotny wpływ na ryzyko Banku składa się z wynagrodzenia stałego – wynagrodzenia zasadniczego, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych lub rentowych i wynagrodzenia zmiennego, w tym premii uznaniowych.
7. Stałe składniki wynagrodzenia stanowią na tyle dużą część wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, w tym obniżanie lub nieprzyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia, przy czym stosunek zmiennych składników wynagrodzenia do stałych składników wynagrodzenia nie może przekraczać 100 % w odniesieniu do każdej zidentyfikowanej osoby.
8. Łączne wynagrodzenie zmienne przyznawane pracownikom, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku nie ogranicza zdolności Banku do podwyższania funduszy własnych.
9. Kwota całkowitego wynagrodzenia osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka Banku w 2025 roku stanowiła 5,90% kosztów działalności Banku, tym samym nie miała

istotnego wpływu na wynik finansowy Banku, a w konsekwencji na poziom funduszy własnych i adekwatności kapitałowej.

10. 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.
11. Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego pracownika, którego działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka w Banku jest ocena efektów jego pracy i ew. obszaru, którym kieruje.
12. Łączna kwota wypłaconych zmiennych składników wynagradzania 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 i nie może przekraczać 15% wyniku netto Banku.
13. Stosując zasadę proporcjonalności Bank wypłaca całość premii uznaniowej bez stosowania odroczenia w czasie.
14. W roku 2025 żaden z Członków Zarządu nie otrzymał wynagrodzenia w wysokości co najmniej 1 mln EUR.
15. W związku z faktem, iż jako osoby zajmujące stanowiska kierownicze w Banku, które mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku uznano osoby wchodzące w skład Zarządu Banku, Zarząd Banku działając na podstawie § 1 ust.3 Polityki informacyjnej uznał informację o wartości wynagrodzeń za dany rok obrotowy z podziałem na wynagrodzenie stałe i zmienne oraz liczbę osób je otrzymujących, za informację, których ujawnienie może mieć niekorzystny wpływ na pozycję Banku na rynku w rozumieniu przepisów o ochronie konkurencji i konsumentów, a zarazem nieistotną, tj. taką, której pominięcie nie może zmienić oceny lub decyzji osoby wykorzystującej taką informację przy podejmowaniu decyzji ekonomicznych, lub wpływając na taką ocenę lub decyzję.

5. Informacja o powołaniu komitetu do spraw wynagrodzeń

W Banku nie działa Komitet ds. wynagrodzeń w rozumieniu art. 9cb ust.1 ustawy Prawo Bankowe, z uwagi na to, że Polski Bank Spółdzielczy w Wyszku nie jest bankiem istotnym w rozumieniu art. 4 ust.1 pkt 35 ustawy Prawo Bankowe.

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

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku spełniają wymogi wynikające z art. 22aa Prawa bankowego. Posiadają wiedzę, umiejętności i doświadczenie, odpowiednie do pełnionych przez nich funkcji i powierzonych im obowiązków. Dają rękojmię należytego wykonywania obowiązków.

Bank w procesie rekrutacji członków organu zarządzającego przestrzega obowiązujących przepisów i praktyk.

W przypadku dokonywania doboru i oceny kwalifikacji kandydatów, osób wchodzących w skład organów i osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, Bank stosuje się do wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”.

W wyborze członków Zarządu i Rady Nadzorczej Bank dokonuje oceny kwalifikacji kandydatów, osób wchodzących w skład organów i osób zajmujących stanowiska kierownicze w Banku, zgodnie z wydanymi przez Komisję Nadzoru Finansowego „Zasadami Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”. Ponadto dokonywana jest ocena okresowa (w trakcie pełnienia funkcji).

Ostatnie oceny przeprowadzono:

- a) ocena wtórna członków Rady Nadzorczej dokonana przez Zebranie Przedstawicieli w dniu 28.05.2026 r. (Uchwała nr 4/2026) – w związku z upływem kadencji ustępującej Rady Nadzorczej,

- b) ocena pierwotna członków Rady Nadzorczej dokonana przez Zebranie Przedstawicieli w dniu 28.05.2026 r. (Uchwała nr 18/2026) – w związku z wyborem nowo powołanej Rady Nadzorczej,
- c) ocena członków Zarządu dokonana przez Radę Nadzorczą w dniu 30.04.2026 r. (Uchwała nr 21/2026).

Przyjęte zasady zapewniają właściwy dobór pod kątem:

- 1) kwalifikacji zawodowych:
 - a) wiedzy (posiadanej z racji zdobytego wykształcenia, odbytych szkoleń, uzyskanych tytułów zawodowych lub stopni naukowych oraz nabytej w inny sposób w toku kariery zawodowej),
 - b) doświadczenia (nabytego w toku sprawowania określonych funkcji lub zajmowania określonych stanowisk),
 - c) umiejętności niezbędnych do wykonywania powierzonej funkcji,
- 2) reputacji, tj. nieposzlakowaną opinię wynikającą z postępowania w życiu zawodowym i osobistym, dającą rękojmię należytego wykonywania powierzonych obowiązków.

7. Informacja o przedsiębiorcach lub przedsiębiorcach zagranicznych, o których mowa w art. 6a ust. 1 i 7 ustawy Prawo bankowe

Polski Bank Spółdzielczy w Wyszku niniejszym zawiadamia, że działając zgodnie z art. 111 b Ustawy Prawo bankowe, o przedsiębiorcach lub przedsiębiorcach zagranicznych, mających dostęp do tajemnicy bankowej, którym Bank zgodnie z art. 6a ust. 1 i 7 i 7a Ustawy Prawo bankowe powierzył wykonywanie określonych czynności.

Lp.	Pełna nazwa podmiotu	Forma organizacyjno-prawna	Adres siedziby podmiotu	REGON	KRS
1.	Bank Polskiej Spółdzielczości S.A.	S.A.	ul. Grzybowska 81, 00-844 Warszawa	930603359	0000069229
2.	Biuro Informacji Kredytowej S.A.	S.A.	ul. Zygmunta Modzelewskiego 77a 02-679 Warszawa	012845863	0000110015

**Zarząd Polskiego Banku Spółdzielczego
w Wyszku**