

Załącznik 1 do Uchwały Rady Nadzorczej nr 16/2023 z dnia 27 marca 2023 roku

Rada Nadzorcza mBanku Hipotecznego S.A., uchwałą nr 16/2023 zatwierdziła ocenę stosowania przez mBank Hipoteczny S.A. (dalej: Bank) w 2022 roku, „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wprowadzonych przez Komisję Nadzoru Finansowego. Rada Nadzorcza na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu mBanku Hipotecznego S.A. potwierdza, że Bank wdrożył i stosuje Zasady Ładu Korporacyjnego.

Zgodnie z § 27 *Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych* organ nadzorujący dokonuje regularnej oceny stosowania zasad, a wyniki tej oceny są udostępniane na stronie internetowej instytucji nadzorowanej (<https://www.mhipoteczny.pl/bank/lad-korporacyjny/>) oraz przekazywane pozostałym organom instytucji nadzorowanej.

IMPLEMENTACJA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO

Zarząd mBanku Hipotecznego S.A. Uchwałą nr 247/2014 z dnia 16 grudnia 2014r. przyjął do stosowania *Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych* z wyłączeniem zasad określonych w:

- a) § 8 ust. 4 - akcje mBanku Hipotecznego S.A. objęte są pośrednio i bezpośrednio przez jednego akcjonariusza tj. mBank S.A.
Walne Zgromadzenia odbywają się bez formalnego zwołania, a na Walnym Zgromadzeniu zawsze reprezentowane jest 100 % kapitału. Zatem liczba udziałowców nie uzasadnia konieczności organizowania zgromadzeń przy pomocy elektronicznych urządzeń;
- b) § 25 ust. 1 - odstępnie od wymienionej zasady podyktowane jest ścisłą współpracą z akcjonariuszem w szczególności w zakresie nadzoru skonsolidowanego, zarządzania ryzykiem dużych zaangażowań, stosowania metod statystycznych, obszaru ryzyka, compliance, audytu wewnętrznego i rozbudowaną cykliczną sprawozdawczością. W związku w powyższym posiedzenia Rady Nadzorczej odbywające się 3 razy do roku były wystarczające dla zachowania bezpieczeństwa Banku;
- c) § 29 - wynagrodzenie za pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej przyznane jest przez Walne Zgromadzenie członkowi niezależnemu. Pozostali członkowie Rady nie otrzymują wynagrodzenia;
- d) § 53-57 - odstępnie od wymienionych zasad podyktowane jest tym, iż Bank, jako instytucja specjalistyczna nie prowadzi działalności w zakresie zarządzania aktywami na ryzyko klienta.

Rada Nadzorcza mBanku Hipotecznego S.A. przyjęła do stosowania *Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych* Uchwałą Rady Nadzorczej nr 1/2015 z dnia 19 stycznia 2015r. z wyłączeniem zasad wymienionych wyżej.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie mBanku Hipotecznego S.A. Uchwałą nr 15 ZWZ z dnia 22 kwietnia 2015r. przyjęło do stosowania *Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych* w zakresie, w jakim odnoszą się do walnego zgromadzenia z wyłączeniem zasady określonej w § 29 - wynagrodzenie za pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej przyznane jest przez Walne Zgromadzenie jedynie Członkowi niezależnemu. Zasady Ładu Korporacyjnego zostały wprowadzone do regulaminu Zarządu, Rady Nadzorczej i Statutu.

OCENA STOSOWANIA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO

1. Organizacja i struktura organizacyjna

Bank posiada przejrzystą strukturę organizacyjną i jasno określone zadania poszczególnych komórek organizacyjnych. Schemat organizacyjny dostępny jest publicznie na stronie internetowej Banku (<https://www.mhipoteczny.pl/bank/o-nas/>). Przedstawia on układ podległości służbowej podstawowych komórek banku w ramach pionów nadzorowanych przez poszczególnych członków Zarządu oraz, w związku z ogłoszonym planem podziału Banku, wskazuje obszary działalności wydzielanej i pozostającej. Podział zadań i odpowiedzialności pomiędzy członków Zarządu, komórki organizacyjne i samodzielne stanowiska określa regulamin organizacyjny banku. Współpracę komórek organizacyjnych z Zarządem wspierają komitety i zespoły projektowe, pełniące funkcję doradczą.

Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności. Działalność biznesowa Banku jest prowadzona w oparciu o długoterminową strategię działania z uwzględnieniem zasad zarządzania ryzykiem określonych w Strategii zarządzania ryzykiem. W grudniu 2022 roku Bank przyjął nową strategię na lata 2023-2026.

Bank działa na podstawie pisemnych formalnych regulacji, obejmujących zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, przepływ i ochronę informacji oraz obieg dokumentów. Bank zarządza ryzykiem braku zgodności w celu zapewnienia zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi.

Obowiązek opracowania i wdrożenia procedur anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych wynika z art. 9 ust. 2a-2b *Ustawy Prawo bankowe*, §45 *Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego* (dalej *Rozporządzenie*) oraz art. 53 *Ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu*.

W celu implementacji ww. przepisów wprowadzono Instrukcję w sprawie zgłaszania naruszeń w mBanku Hipotecznym S.A., zaś w 2018 r. system BKMS (narzędzie informatyczne) przeznaczony do zgłaszania, w tym anonimowego zgłaszania, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. System spełnia wymogi specjalnego, niezależnego i autonomicznego kanału komunikacji zgodnie z art. 45 ust. 3 *Rozporządzenia*. Jego główne założenia to zapewnienie anonimowości zgłaszającemu, weryfikacja każdego zgłoszenia oraz możliwość przekazania informacji zwrotnej na anonimową skrzynkę. Systemem administruje z poziomu użytkownika Departament Compliance, który dodatkowo przeprowadza przeglądy i aktualizuje regulacje wewnętrzne dot. zgłaszania naruszeń oraz cyklicznie ponawia szkolenia dla pracowników w tym zakresie.

Ponadto, zgodnie z wymogami ww. *Rozporządzenia* Rada Nadzorcza zatwierdziła podział kompetencji, zgodnie z którym Prezes Zarządu jest odpowiedzialny za przyjmowanie anonimowych zgłoszeń naruszeń przepisów prawa i standardów etycznych przez pracowników oraz umocowała Przewodniczącą Rady Nadzorczej do przyjmowania zgłoszeń i podejmowania decyzji w zakresie zgłoszeń dotyczących członków Zarządu.

W Banku obowiązuje Polityka w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedności), powoływania i odwoływania członków Organu Banku w mBanku Hipotecznym S.A. Przyjęta w Banku Polityka odpowiedzialności spełnia wymagania wynikające z Prawa bankowego, Metodyki oceny odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego (Metodyka), Wytycznych EBA z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedzialności członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje i Rekomendacji Z, i jest podstawą do oceny osób nią objętych (Polityka odpowiedzialności).

W roku 2022 Bank wdrożył Politykę identyfikacji kluczowych funkcji w banku, powoływania i odwoływania pracowników pełniących te funkcje oraz oceny ich kwalifikacji (odpowiedności) zgodnie z Rekomendacją Z. W 2022 roku zostały przeprowadzone pierwotne oceny odpowiedzialności pracowników pełniących funkcje kluczowe w banku.

2. Relacja z udziałowcami instytucji nadzorowanej

Akcje mBanku Hipotecznego S.A. objęte są pośrednio i bezpośrednio przez jednego akcjonariusza tj. mBank S.A. Akcje Banku są zdematerializowane. mBank S.A. jest podmiotem prowadzącym rejestr akcjonariuszy.

W 2022 r. Bank rozpoczął proces zmian w Statucie Banku, Regulaminie Rady Nadzorczej i Regulaminie Zarządu. Regulamin Rady Nadzorczej został przyjęty uchwałą Walnego Zgromadzenia w dniu 14.12.2022 r., a Regulamin Zarządu uchwałą Rady Nadzorczej w dniu 15.12.2022 r. Zmiany te miały na celu m.in. dostosowanie przedmiotowych regulacji do przepisów zmienionego Kodeksu spółek handlowych (KSH) ustawą z dnia 9 lutego 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks spółek handlowych

oraz niektórych innych ustaw, w szczególności w zakresie wprowadzenia regulacji kształtujących relacje spółki ze spółką dominującą oraz poszerzenia obowiązków informacyjnych Zarządu względem Rady Nadzorczej oraz obowiązków sprawozdawczych Rady Nadzorczej.

Ponadto, w ramach dostosowania przepisów wewnętrznych do wymagań Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach od 1.01. 2022 roku wdrożono Politykę Ładu Wewnętrznego. Zgodnie z wymaganiami Rekomendacji Z, Bank jest zobowiązany do corocznego przeglądu ładu wewnętrznego.

Zarząd Banku przeprowadził ocenę i weryfikację ładu wewnętrznego obowiązującego w Banku w 2022r., biorąc pod uwagę uwarunkowania sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej. Rada Nadzorcza oceniła adekwatność i skuteczność działania ładu wewnętrznego Banku za 2022r. wskazując obszary do dalszego doskonalenia.

3. Organ zarządzający

W kwietniu 2022 roku Rada Nadzorcza powołała Zarząd nowej kadencji w trzyosobowym składzie:

Krzysztof Dubejko – Członek Zarządu, od 2 grudnia Prezes Zarządu
Katarzyna Dubaniewicz – Członek Zarządu ds. Refinansowania, Operacji i IT
Andrzej Kulik – Członek Zarządu ds. Zarządzania Ryzykiem Istotnym w Działalności Banku,

a w czerwcu rozszerzyła skład Zarządu o czwartego członka:

Jolanta Pankiewicz – Członek Zarządu ds. Bankowości Komercyjnej

Zasady działania Zarządu zostały zdefiniowane w *Regulaminie Zarządu mBanku Hipotecznego S.A.* Rada Nadzorcza zatwierdza uchwalany przez Zarząd podział kompetencji Członków Zarządu zapewniający odpowiednie rozdzielenie odpowiedzialności za działalność operacyjną, monitorującą ryzyko i kontrolną. Bank określił także zasady ograniczania konfliktów interesów Członków Zarządu i pracowników Banku.

W związku z powołaniem w 2022 roku Zarządu nowej kadencji Rada Nadzorcza dokonała pierwotnej oceny odpowiedniości indywidualnej i zbiorowej osób powoływanych w skład Zarządu, a następnie dokonała odpowiednich ocen odpowiedniości indywidualnych i zbiorowych Zarządu w związku z powołaniem nowego jego członka.

W wyniku oceny stwierdzono, iż członkowie Zarządu posiadają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonych funkcji oraz dają rękojmię należytego wykonywania powierzonych obowiązków.

4. Organ nadzorujący

Rada Nadzorcza działa w dziewięcioosobowym składzie. W roku 2022 w skład Rady Nadzorczej Banku wchodził:

Andreas Boeger – Przewodniczący RN,
Marek Lusztyn – Wiceprzewodniczący RN,
Paweł Graniewski – niezależny Członek RN,
Mariusz Tokarski – niezależny Członek RN,
Frank Bock – Członek RN,
Aleksandra Buczkowska – Członek RN (do 14 grudnia 2022),
Łukasz Maculewicz – Członek RN (od 14 grudnia 2022),
Grzegorz Ostrowski – Członek RN,
Michał Popiołek - Członek RN,
Mikołaj Tatarkiewicz – Członek RN.

Zgodnie z brzmieniem § 14 ust. 1 pkt 5 Statutu mBH, Walne Zgromadzenie w formie uchwały podejmuje decyzję co do wyboru i odwołania członków Rady Nadzorczej oraz określenia zasad ich wynagradzania. Członkowie Rady Nadzorczej spełniają wymagania odpowiedzialności określone na podstawie obowiązującej w Banku Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości) członków organu nadzorującego, zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w mBH.

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie mBanku Hipotecznego S.A. z dnia 14.12.2022 roku w związku z przeglądem zasad ładu korporacyjnego, dokonało wtórnej oceny odpowiedzialności indywidualnej i zbiorowej osób powoływanych w skład Rady Nadzorczej, to jest: Panowie: Frank Bock, Andreas Boeger, Paweł Graniewski, Grzegorz Ostrowski, Michał Popiołek, Mariusz Tokarski, Marek Lusztyn, Mikołaj Tatarkiewicz, Pani Aleksandra Buczkowska, i stwierdziło, że członkowie Rady Nadzorczej indywidualnie jak i zbiorowo spełniają wymagania określone w art. 22aa Prawa bankowego (uchwała nr 1 NWZ z dnia 14.12.2022 r.).

Rada Nadzorcza działa na podstawie *Regulaminu Rady Nadzorczej* zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie.

Zgodnie z brzmieniem § 3 ust. 1 pkt 9 i 10 Regulaminu Rady Nadzorczej mBH do Rady Nadzorczej należy powoływanie i odwoływanie Prezesa Zarządu, członków Zarządu, jak również prawo do powierzania funkcji Wiceprezesa Zarządu oraz powierzenie funkcji członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności Banku, a także ustalanie warunków kontraktów i wynagrodzeń dla członków Zarządu Banku i reprezentowanie Banku przy zawieraniu umów z członkami Zarządu.

W ramach Rady Nadzorczej działają cztery Komitety: Komitet Audytu, Komitet ds. Nominacji, Komitet ds. Wynagrodzeń i Komitet ds. Ryzyka.

Komitet Audytu

W Banku funkcjonuje Komitet Audytu Rady Nadzorczej. Komitet Audytu jest stałym komitetem Rady Nadzorczej Banku. Członkowie Komitetu Audytu i przewodniczący Komitetu Audytu są powoływani przez Radę Nadzorczą Banku spośród jej członków. W skład Komitetu Audytu wchodzi trzech członków, z których co najmniej jeden posiada kwalifikacje w dziedzinie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych. Członkowie Komitetu Audytu posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu bankowości. Dwóch spośród trzech (większość) członków Komitetu Audytu, w tym jego Przewodniczący, jest niezależna.

Skład Komitetu (według stanu na koniec 2022 roku) był następujący:

Paweł Graniewski – Przewodniczący Komitetu,
Andreas Boeger – Członek Komitetu,
Mariusz Tokarski – Członek Komitetu.

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem działania Komitetu Audytu do jego głównych zadań należą:

- 1) przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji dotyczącej wyboru firmy audytorskiej,
- 2) rekomendowanie Radzie Nadzorczej przyjęcia lub odrzucenia sprawozdania finansowego,
- 3) sprawowanie stałego nadzoru nad systemem kontroli wewnętrznej w Banku,
- 4) rekomendowanie Radzie Nadzorczej przyjęcia lub odrzucenia proponowanych przez Zarząd Banku zmian na stanowiskach: Eksperta ds. Audytu Wewnętrznego (RT) i Dyrektora Departamentu Compliance,
- 5) rekomendowanie zatwierdzenia albo odmowy zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą:
 - a) planów audytu oraz raportu rocznego z działalności audytu wewnętrznego,
 - b) rocznego planu zgodności, polityki zgodności Banku oraz raportu rocznego w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku,
 - c) rocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej,
- 6) rekomendowanie Radzie Nadzorczej przyjęcia lub odrzucenia Regulaminu działania Komitetu Audytu lub jego zmian.

W 2022 roku odbyły się 4 posiedzenia Komitetu Audytu Rady Nadzorczej.

Komitet ds. Nominacji

Uchwałą Rady Nadzorczej nr 3/2022 z dnia 10 stycznia 2022 r. został powołany Komitet do spraw Nominacji, składający się z 3 członków Rady Nadzorczej:

Andreas Boeger – Przewodniczący Komitetu,
Marek Lusztyn – Członek Komitetu,

Paweł Graniewski – Członek Komitetu, działający na podstawie Regulaminu nadanego przez Radę Nadzorczą. Zgodnie z Regulaminem Komitet ten m. in. rekomenduje kandydatów do Zarządu i Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem kryteriów odpowiedniości zarządu i rady nadzorczej jako całości i poszczególnych członków zarządu i rady nadzorczej wyznaczonych w Polityce w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków Organu Banku w mBanku Hipotecznym S.A. (dalej „Polityka Odpowiedniości”) oraz z uwzględnieniem różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku.

Komitet ds. Wynagrodzeń

W Banku funkcjonuje Komitet ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, który został powołany w 2019 roku. Komitet wspiera Radę Nadzorczą w wykonywaniu jej statutowych obowiązków oraz zadań wynikających z przepisów prawa. Komitet ds. Wynagrodzeń tworzą członkowie Rady Nadzorczej Banku. Skład Komitetu (według stanu na koniec 2022 roku) był następujący:

Andreas Boeger – Przewodniczący Komitetu
Frank Bock – Członek Komitetu
Marek Lusztyn – Członek Komitetu

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Komitetu ds. Wynagrodzeń, do jego głównych zadań należą:

- I) W odniesieniu do Banku:
 - 1) wydawanie opinii na temat polityki wynagradzania obowiązującej (i proponowanych zmian w tym względzie) w Banku,
 - 2) opiniowanie wszelkich kwestii dotyczących wynagrodzeń, które są przedmiotem decyzji lub dyskusji Rady Nadzorczej Banku.
- II) W odniesieniu do członków Zarządu Banku
 - 1) zatwierdzanie i wyznaczanie celów MbO oraz wyników dla członków Zarządu Banku,
 - 2) przedstawienie celów i ich wyników Radzie Nadzorczej.

W 2022 roku odbyły się 3 posiedzenia Komitetu ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Komitet ds. Ryzyka

W Banku funkcjonuje Komitet do spraw Ryzyka, do którego zadań należy między innymi:

- a) opiniowanie całościowej bieżącej i przyszłej gotowości Banku do podejmowania ryzyka;

- b) opiniowanie opracowanej przez Zarząd Banku strategii zarządzania ryzykiem w działalności Banku oraz przedkładanych przez Zarząd informacji dotyczących realizacji tej strategii;
- c) wspieranie Rady Nadzorczej Banku w nadzorowaniu wdrażania strategii zarządzania ryzykiem w działalności Banku przez kadrę kierowniczą wyższego szczebla;
- d) weryfikacja, czy ceny pasywów i aktywów oferowanych klientom w pełni uwzględniają model biznesowy Banku i jego strategię w zakresie ryzyka, a w przypadku gdy ceny te nie odzwierciedlają w odpowiedni sposób rodzajów ryzyka zgodnie z tym modelem i tą strategią, przedstawianie Zarządowi Banku propozycji mających na celu zapewnienie adekwatności cen pasywów i aktywów do tych rodzajów ryzyka;
- e) rekomendowanie zatwierdzenia albo odmowy zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą transakcji między Bankiem a Członkami organów Banku, przewidzianych w Prawie bankowym.

Skład Komitetu (według stanu na koniec 2022 roku) był następujący:

- Marek Lusztyn – Przewodniczący Komitetu,
- Michał Popiołek – Członek Komitetu,
- Mikołaj Tatarkiewicz – Członek Komitetu.

W 2022 roku Komitet ds. Ryzyka obradował trzykrotnie.

5. Polityka wynagradzania

Bank wdrożył adekwatną do skali działania politykę kadrową, w tym politykę wynagrodzeń i definiuje zasady zatrudniania.

W Banku obowiązuje „Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku Hipotecznego S.A.”, (zwana dalej „Polityką wynagradzania”), która po raz pierwszy została przyjęta w trakcie posiedzenia Rady Nadzorczej w grudniu 2014 roku. Od tego czasu Polityka wynagradzania jest poddawana corocznej weryfikacji. Polityka, która miała zastosowanie w roku 2022 została zatwierdzona Uchwałą Rady Nadzorczej nr 4/2022 z dnia 20 stycznia 2022 roku.

Przyjęta Polityka wynagradzania pozostaje w zgodności z:

- 1/ Wytycznymi EBA (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego) dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 – EBA/GL/2015/22 z dnia 27 czerwca 2016 roku,
- 2/ Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe implementującą dyrektywę PE i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 roku w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi,

zmieniającą dyrektywę 2002/87/WE i uchylającą dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (ze zmianami – Dyrektywą UE 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r.),

- 3/ Rozporządzeniem 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,
- 4/ Rekomendacją Z KNF.

Celem przyjętej Polityki wynagradzania jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, zapewnianie podejmowania decyzji nieobciążonych nadmiernym ryzykiem, tj. ryzykiem wykraczającym poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka Banku oraz wspieranie realizacji strategii i ograniczanie konfliktu interesów.

W zakresie dotyczącym osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka mBanku Hipotecznego (tzw. Risk Takers) obowiązuje odrębny dokument akceptowany przez Zarząd, Komitet ds. Wynagrodzeń i Radę Nadzorczą mBanku Hipotecznego – „Polityka identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku” (zwana dalej „Polityką identyfikacji”) odpowiadająca wymogom:

- 1) 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,
- 2) Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (ze zmianami – Dyrektywą UE 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r.),
- 3) Rozporządzenia Delegowanej Komisji UE 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 określającego 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.

Polityka identyfikacji, podobnie jak Polityka wynagradzania, jest poddawana corocznej weryfikacji.

Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń

Całkowite wynagrodzenie przyznawane członkom Zarządu lub pozostałym pracownikom składa się z części stałej (wynagrodzenie zasadnicze i stałe świadczenia pozapłacowe) oraz wynagrodzenia zmiennego (nagroda roczna i inne nagrody). Banku stosuje politykę wynagrodzeń neutralną pod względem płci, opartą na zasadzie równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Podstawą jej określenia jest miejsce pracownika na mapie stanowisk, będącej przedstawieniem zależności stanowisk w komórce organizacyjnej.

W skład wynagrodzenia zmiennego wchodzi premia przyznawana członkowi Zarządu lub pozostałym pracownikom za dany rok kalendarzowy. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagradzania. Maksymalny poziom wysokości zmiennych składników wynagrodzenia osób objętych Polityką wynagradzania nie może przekroczyć 100% wartości wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego danemu pracownikom za dany rok kalendarzowy.

Jest ono ustalane z uwzględnieniem praktyk rynkowych, zarówno w sektorze bankowym, jak i na rynku ogólnopolskim, weryfikowane na podstawie rynkowych raportów płacowych oraz polityki wynagrodzeń Grupy mBanku.

Część wynagrodzenia zmiennego wypłacana jest w akcjach fantomowych. Liczba akcji fantomowych, która zostanie ustalona dla członka Zarządu lub pozostałych pracowników za dany rok obrotowy tytułem wynagrodzenia zmiennego (zarówno części nieodroczonej jak i odroczonej) jest wynikiem podzielenia kwoty wynagrodzenia zmiennego ustalonej zgodnie z zasadami Polityki przez wartość akcji fantomowej na koniec roku obrotowego, za który ustalane jest wynagrodzenie.

Wartość akcji fantomowej stanowi iloraz wartości księgowej akcji Banku i liczby akcji zwykłych, gdzie wartość księgowa Banku jest definiowana jako: aktywa ogółem pomniejszone o zobowiązania ogółem Banku. Wartość księgowa Banku oraz liczba akcji zwykłych pochodzą ze sprawozdania finansowego Banku za rok obrotowy, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne po jego wcześniejszym zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą. Liczba akcji fantomowych może przybierać wartości ułamkowe i jest zaokrąglana do 4 miejsc po przecinku.

6. Polityka informacyjna

Bank kierując się zasadą transparentności, dokonuje ujawnień w ujęciu indywidualnym, pomimo braku takiego wymogu zgodnie z Rozporządzeniem CRR. Biorąc pod uwagę skalę oraz specyfikę działalności Banku Zarząd Banku ustalił, że ujawniane informacje, podawane są do publicznej wiadomości w Sprawozdaniu

finansowym i w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Banku w terminach ich publikacji. Zakres ujawnień obejmuje:

- 1) fundusze własne,
- 2) przestrzeganie wymogów kapitałowych,
- 3) stosowane techniki ograniczania ryzyka kredytowego,
- 4) bufor kapitałowe,
- 5) dźwignię finansową,
- 6) stosowane korekty z tytułu ryzyka kredytowego,
- 7) ryzyka operacyjne zgodnie z Rekomendacją M,
- 8) stosowanie metody IRB w odniesieniu do ryzyka kredytowego,
- 9) wskaźnik pokrycia wypływów netto (LCR) i zabezpieczenia przed utratą płynności i wypływów płynności netto.

Polityka informacyjna udostępniona jest na stronie internetowej Banku.

7. Działalność promocyjna i relacje z klientami

Bank uregulował zasady dotyczące działalności promocyjnej i relacji z klientami. Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi, przed publikacją przekaz reklamowy przechodzi przez proces akceptacyjny obejmujący również opinię prawną oraz opinię Departamentu Compliance.

Bank wprowadził również odpowiednie procedury dotyczące informowania klientów o oferowanych produktach. Informacje te były przedstawiane przed podjęciem decyzji przez klienta. Z uwagi na zaprzestanie oferowania kredytów konsumentom oraz przedsiębiorcom ww. procedury będą mieć ograniczone zastosowanie i odnosić się w praktyce do sytuacji przejęcia długu lub przystąpienia do długu.

8. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne

W zakresie systemu kontroli wewnętrznej pierwszeństwo przed zasadami określonymi w Rozdziale 8 *Zasad Ładu Korporacyjnego* Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne mają postanowienia Rekomendacji H wydanej przez KNF zgodnie z zapisem w pkt 5 Wstępu do przedmiotowej Rekomendacji, które zostały wprowadzone w Banku.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnia:

1) **Funkcję kontroli**, mającą za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem Banku. Na funkcję kontroli składają się:

- wszystkie mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku,
- niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych oraz
- raportowanie w ramach tej funkcji.

Działanie tej funkcji określone jest w Regulaminie systemu kontroli wewnętrznej – wprowadzonym Uchwałą Zarządu Banku nr 42/2021 z dnia 27 lipca 2021 r. i zatwierdzonym Uchwałą Rady Nadzorczej nr 33/2021 z dnia 6 sierpnia 2021 r.

Mechanizmy kontroli wewnętrznej stanowią integralną część codziennej działalności Banku i obejmują:

- a) procedury wewnętrzne dotyczące działalności Banku,
- b) przeglądy sprawozdań przez Zarząd Banku,
- c) przeglądy dokonywane przez dyrektorów departamentów i pracowników na samodzielnych stanowiskach pracy,
- d) fizyczne zabezpieczenia,
- e) system limitów i zasady ich kontrolowania,
- f) zasady podejmowania decyzji kredytowych oraz system pełnomocnictw,
- g) zasady weryfikacji szczegółów transakcji i czynności oraz wyników modeli zarządzania ryzykiem,
- h) czynności mające na celu kontrolę jakości i poprawności realizowania zadań.

Kontrola poprawności działania mechanizmów kontrolnych wykonywana jest na bieżąco przez każdego pracownika w ramach wykonywanych funkcji oraz okresowo w ramach testowania poziomego i pionowego przez kierowników komórek organizacyjnych lub wyznaczonych przez nich pracowników oraz pracowników na samodzielnych stanowiskach pracy.

- 2) **Departament Compliance**, 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.
- 3) **Stanowisko ds. Audytu Wewnętrznego**, niezależną komórkę audytu wewnętrznego mającą za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

9. Wykonywanie uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko klienta

Bank, jako instytucja specjalistyczna nie prowadzi działalności w zakresie zarządzania aktywami na ryzyko klienta, zatem zarząd za zgodą właścicieli spółki odstąpił od zasad wymienionych w § 53-57.

Warszawa, 27 marca 2023 r.