

Załącznik 1 do Uchwały Rady Nadzorczej nr 23/2021 z dnia 5 maja 2021 roku

Rada Nadzorcza mBanku Hipotecznego S.A., uchwałą nr .../2021 zatwierdziła ocenę stosowania przez mBank Hipoteczny S.A. w 2020 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 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 - odstępianie 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 są 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 - odstąpienie 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

Organizacja Banku umożliwia osiąganie długoterminowych celów prowadzonej działalności. Bank działa na podstawie pisemnych formalnych regulacji obejmujących zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, przepływ i ochronę informacji oraz obieg dokumentów.

Bank posiada przejrzystą strukturę organizacyjną i jasno określone zadania poszczególnych komórek organizacyjnych.

Bank zarządza ryzykiem braku zgodności w celu zapewnienia zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi.

Działalność biznesowa Banku jest prowadzona w oparciu o długoterminową strategię działania z uwzględnieniem zasad zarządzania ryzykiem określonych w Strategii zarządzania ryzykiem.

Zasady działania Zarządu zostały zdefiniowane w *Regulaminie Zarządu*.

Rada Nadzorcza zatwierdza uchwalany przez Zarząd podział kompetencji Członków Zarządu zapewniający odpowiednie rozdzielenie odpowiedzialności za działalność operacyjną, monitorującą

ryzyko i kontrolną. Bank określił zasady ograniczania konfliktów interesów Członków Zarządu i pracowników Banku.

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

Bank, na podstawie ustawy z dnia 30.08.2019r. (Dz. U 2019.1798) o zmianie ustawy Kodeks spółek handlowych oraz innych ustaw przeprowadził proces dematerializacji akcji imiennych. W dniu 22.09.2020r. Bank podpisał umowę o prowadzenie rejestru akcjonariuszy z mBankiem S.A. z siedzibą w Warszawie, który został wybrany podmiotem prowadzącym rejestr akcjonariuszy uchwałą nr 3 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia mBanku Hipotecznego S.A. z dnia 15.05.2020r. w sprawie wyboru podmiotu prowadzącego rejestr akcjonariuszy.

Bank wdrożył adekwatną do skali działania politykę kadrową 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 2020 została zatwierdzona Uchwałą Rady Nadzorczej nr 5/20 z dnia 3 lutego 2020 roku, a następnie zmieniona Uchwałą Rady Nadzorczej nr 6/21 z dnia 2 marca 2021 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,
- 3/ Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.

Celem przyjętej Polityki wynagradzania jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, zapewnianie podejmowania decyzji nieobarczonych 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 Delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów
- 2) technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji,
- 3) Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.

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

Komitet ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej

W Banku funkcjonuje Komitet ds. Wynagrodzeń przy Radzie 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 2020 roku) był następujący:

1. Frank Bock – Przewodniczący Komitetu
2. Andreas Boeger – Członek Komitetu
3. 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 2020 roku odbyły się 2 posiedzenia Komitetu ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej oraz 6 posiedzeń Rady Nadzorczej, będącej organem zarządzającym, pełniącym nadzór nad wynagrodzeniami w Banku.

Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń

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.

Wynagrodzenie zmienne stanowi część wynagrodzenia całkowitego (roczne wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie zmienne) przyznawanego członkowi Zarządu lub pozostałym pracownikom.

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.

Bank wdrożył na podstawie uchwały Nr 1 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia mBanku Hipotecznego S.A. z dnia 28 maja 2019r. Politykę w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości) członków Zarządu i Rady Nadzorczej oraz osób pełniących najważniejsze funkcje w mBanku Hipotecznym S.A., która następnie została zastąpiona na podstawie uchwały nr 2 Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia mBanku Hipotecznego S.A. z dnia 12 grudnia 2019r. przez Politykę w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości) członków organu nadzorującego, zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w mBanku Hipotecznym S.A. Przyjęta w Banku Polityka odpowiedzialności spełnia wymagania wynikające z Prawa bankowego i wytycznych EBA w sprawie oceny odpowiedzialności organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje (EBA/GL/2017/1221/03/2018) i jest podstawą do oceny osób nią objętych.

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 *Rozporządzenia* w 2017 r. 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.

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 przejścia długu lub przystąpienia do długu.

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 mBanku Hipotecznym S.A.

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 – zatwierdzonym Uchwałą Zarządu nr 118/2019 z dnia 15 października 2019 r. i zaakceptowanym Uchwałą Rady Nadzorczej nr 43/2019 z 30 października 2019 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 systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

Warszawa 5 maja 2021r.

Rada Nadzorcza

mBanku Hipotecznego S.A.