



Oświadczenie mBanku o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego w 2021 roku

OŚWIADCZENIE MBANKU O STOSOWANIU ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO W 2021 ROKU...	1
1.1. STOSOWANIE ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO	2
<i>Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW</i>	2
<i>Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych</i>	6
<i>Kodeks Etyki Bankowej</i>	7
<i>Zasady postępowania w stosunku do partnerów biznesowych i Model wartości i zachowań pracowników mBanku</i>	8
1.2. SYSTEM KONTROLI WEWNĘTRZNEJ I ZARZĄDZANIA RYZYKIEM W PROCESIE SPORZĄDZANIA SPRAWOZDAŃ FINANSOWYCH MBANKU	8
<i>Usługi biegłego rewidenta niebędące badaniem rocznych sprawozdań finansowych</i>	10
1.3. ZNACZNE PAKIETY AKCJI.....	10
<i>Informacja o akcjonariuszu dominującym</i>	11
1.4. ZASADY POWOŁYWANIA I ODWOŁYWANIA CZŁONKÓW ZARZĄDU.....	12
1.5. ZASADY ZMIAN STATUTU SPÓŁKI.....	12
<i>Zmiany w statucie mBanku w 2021 roku</i>	12
1.6. WALNE ZGROMADZENIE I PRAWA AKCJONARIUSZY.....	12
<i>Prawa akcjonariuszy</i>	13
1.7. ZARZĄD I RADA NADZORCZA – SKŁAD, KOMPETENCJE I ZASADY DZIAŁANIA	14
<i>Skład osobowy Zarządu</i>	14
<i>Kompetencje i zasady działania Zarządu</i>	16
<i>Ocena adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Zarządu oraz samoocena skuteczności działania Zarządu</i>	20
<i>Skład osobowy Rady Nadzorczej</i>	20
<i>Kompetencje i zasady działania Rady Nadzorczej</i>	23
<i>Działalność Rady Nadzorczej w 2021 roku</i>	29
1.8. POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI W MBANKU S.A.....	30

1.1. Stosowanie zasad ładu korporacyjnego

Ogólne zasady ładu korporacyjnego w mBanku, czyli regulacje i procedury określające wytyczne w zakresie działania organów banku, w tym wobec interesariuszy, wynikają z regulacji ustawowych, w szczególności Kodeksu spółek handlowych i ustawy Prawo bankowe, przepisów regulujących funkcjonowanie rynku kapitałowego oraz zasad ujętych w dokumentach: „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, „Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego 22 lipca 2014 roku oraz Kodeks Etyki Bankowej Związku Banków Polskich.

Od 1 lipca 2021 roku weszły w życie Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 („DPSN 2021”) przyjęte Uchwałą Rady Giełdy nr 13/1834/2021 z dnia 29 marca 2021 roku. Zastąpiły one poprzednią wersję Dobrych Praktyk z 2016 roku. Utrzymana została zasada „stosuj lub wyjaśnij” („comply or explain”). Spółki giełdowe są zobowiązane do publikacji aktualnej informacji odnośnie stosowania poszczególnych zasad. Ponadto, w przypadku incydentalnego naruszenia zasad spółki mają obowiązek niezwłocznego poinformowania o tym fakcie.

Tekst Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 jest dostępny na stronie internetowej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie w sekcji poświęconej zagadnieniom ładu korporacyjnego spółek notowanych (www.gpw.pl/dobre-praktyki).

Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych dostępne są na stronie Komisji Nadzoru Finansowego (https://www.knf.gov.pl/dla_rynku/regulacje_i_praktyka/zasady_ladu_korporacyjnego).

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW

Do lipca 2021 roku obowiązywały **Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016**. Spośród zasad wówczas obowiązujących nie stosowaliśmy zasady oznaczonej numerem VI.Z.2. o treści „Aby powiązać wynagrodzenie członków zarządu i kluczowych menedżerów z długookresowymi celami biznesowymi i finansowymi spółki, okres pomiędzy przyznaniem w ramach programu motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami spółki, a możliwością ich realizacji powinien wynosić minimum 2 lata”.

Informowaliśmy wówczas, że warunki przyznania zmiennych składników wynagrodzeń w mBanku są zgodne z 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 (Dz.U.2017.637) oraz Wytycznymi EBA (European Banking Authority), dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń EBA/GL/2015/22 z 27 czerwca 2016 roku, których przepisy nie przewidywały przesłanki wskazanej w pkt VI.Z.2. Dobrych Praktyk. Podkreślaliśmy, że system motywacyjny dla członków zarządu i kluczowych menedżerów w mBanku uwzględnia wypłatę części wynagrodzenia w postaci warrantów subskrypcyjnych. W związku z tym, pomimo niestosowania zasady VI.Z.2, system wynagrodzeń obowiązujący w mBanku w sposób efektywny łączy wynagrodzenia kadry zarządzającej z długofalowymi celami spółki.

Ponadto, spośród rekomendacji wyszczególnionych w Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2016, nie stosowaliśmy rekomendacji VI.R.3. dotyczącej komitetu do spraw wynagrodzeń. Z rekomendacji wynikał m.in. wymóg, by przynajmniej większość członków komitetu była niezależna. Natomiast w mBanku w I półroczu 2021 roku, z czterech członków Komisji ds. Wynagrodzeń działającej w ramach Rady Nadzorczej, dwaj członkowie nie spełniali kryterium niezależności, czyli członkowie niezależni nie stanowili większości. W opinii Rady Nadzorczej, taki skład komitetu ds. wynagrodzeń, zapewniał sprawne funkcjonowanie komitetu i zbieżność podstawowych zasad wynagradzania z długofalowymi celami mBanku i Grupy Commerzbanku, do której należy Grupa mBanku.

Natomiast od XXXIV Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia akcjonariuszy mBanku, które odbyło się 24 marca 2021 roku, nie występowało już odstępstwo od stosowania punktów 2 i 3 rekomendacji IV.R.2, odnoszących się do przeprowadzenia walnego zgromadzenia przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021, obowiązujące od 1 lipca 2021 roku nie zawierają rekomendacji. Każdy rozdział DPSN 2021 składa się z zasad ogólnych, wskazujących cele, do których powinna dążyć spółka w danym obszarze, a także z zasad szczegółowych podlegających obowiązkowi raportowania. W Dobrych Praktykach Spółek Notowanych na GPW 2021 uwzględnione zostały nowe zagadnienia istotne z punktu widzenia interesariuszy, m.in. praktyki dotyczące obszaru ESG i różnorodności w składzie organów spółki.

Zgodnie § 29 Regulaminu Giełdy, w lipcu 2021 roku przekazaliśmy na GPW raport na temat stanu stosowania zasad Dobrych Praktyk 2021.

Zaraportowaliśmy, że nie stosujemy jedynie zasady oznaczonej numerem 2.1:

„Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%”.

Nasza polityka różnorodności jest częścią Polityki odpowiedzialności, która została przyjęta przez Radę Nadzorczą i zatwierdzona przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.

Zgodnie z Polityką odpowiedzialności, przy wyborze i powoływaniu Członków Zarządu oraz proponowaniu kandydatur na Członków Rady Nadzorczej, uwzględniana jest kwestia różnorodności. Rada Nadzorcza, decydując o składzie Zarządu, dąży do zapewnienia jego różnorodności, w szczególności w odniesieniu do wieku, wykształcenia, doświadczenia zawodowego i udziału kobiet.

Polityka odpowiedzialności określa, że łączny udział kobiet w Zarządzie i Radzie Nadzorczej mBanku do roku 2028 stanowił będzie co najmniej 30% składu.

Według interpretacji Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego w zakresie stosowania zasad Dobrych Praktyk 2021, udział mniejszości wynoszący 30% powinien być liczony dla każdego organu osobno. Osiągnięcie takiego wskaźnika na poziomie tylko jednego organu nie pozwala na przyjęcie, że zasada jest stosowana. W związku z tym uznaliśmy, że nie spełniamy zasady 2.1, pomimo posiadania polityki różnorodności zatwierdzonej przez organy statutowe banku, doceniania wartości jaką jest różnorodność i zapewnienia różnorodności w wielu aspektach.

Według stanu na 31 grudnia 2021 roku, kobiety stanowiły 37,5% składu Rady Nadzorczej. Natomiast w Zarządzie mBanku zasiadają tylko mężczyźni. Przy wyborze członków Zarządu, Rada Nadzorcza kierowała się kompetencjami oraz obowiązującą w banku Polityką odpowiedzialności i dbałością o stabilność zarządzania spółką.

Zmiana w składzie Zarządu uzależniona jest od czasu trwania kadencji, która w mBanku trwa 5 lat. Obecna kadencja Zarządu kończy się w 2023 roku, a następna w 2028 roku. Warto nadmienić, że programy rozwojowe uruchamiane przez bank wspierają kobiety w dążeniu do uzyskania kwalifikacji niezbędnych do pełnienia obowiązków na kluczowych stanowiskach.

Zgodnie z Zaleceniem Komisji z dnia 9 kwietnia 2014 roku w sprawie jakości sprawozdawczości dotyczącej ładu korporacyjnego (2014/208/UE przedstawiamy komentarz o stosowaniu zasad Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 w odniesieniu do zagadnień mających największe znaczenie dla akcjonariuszy.

Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami (rozdział I)

Prowadzimy przejrzystą, otwartą i rzetelną politykę informacyjną, która buduje wzajemne zaufanie i lojalność inwestorów. W przypadku pojawienia się nieprawdziwych informacji o spółce niezwłocznie reagujemy, przedstawiając jasno nasze stanowisko.

Realizując politykę informacyjną stosujemy wymogi wynikające z przepisów dotyczących poufności i bezpieczeństwa informacji, które musimy spełniać jako spółka publiczna oraz instytucja nadzorowana.

W polityce informacyjnej w zakresie relacji inwestorskich wykorzystujemy przede wszystkim następujące środki:

- raporty bieżące i okresowe, przy czym publikacja sprawozdań okresowych jest tak zaplanowana, aby umożliwić inwestorom zapoznanie się z wynikami finansowymi spółki w możliwie jak najkrótszym czasie po zakończeniu okresu sprawozdawczego;
- kwartalne prezentacje wyników finansowych dla inwestorów i analityków, podczas których członkowie Zarządu spółki komentują wyniki finansowe i biznesowe Grupy, wydarzenia mające wpływ na działalność Grupy i perspektywy na przyszłość;
- indywidualne i grupowe spotkania, telekonferencje i wideokonferencje przedstawicieli Zarządu i zespołu Relacji Inwestorskich z inwestorami i analitykami;
- bieżący kontakt telefoniczny, mailowy oraz poprzez aplikację Microsoft Teams z analitykami i inwestorami, w tym comiesięczna dystrybucja Newslettera i w razie potrzeb innych materiałów informacyjnych;
- udział naszych przedstawicieli w krajowych i zagranicznych konferencjach inwestorskich, a także cykle spotkań z inwestorami w kraju i za granicą (roadshows);
- stronę internetową spółki w języku polskim i angielskim.

Na stronie internetowej banku zamieszczone są m.in. następujące informacje i dokumenty wynikające ze wskazówek do Dobrych Praktyk w odniesieniu do zasady 1.1.DPSN 2021:

- podstawowe dokumenty korporacyjne, w szczególności takie jak: statut spółki i regulaminy walnego zgromadzenia, rady nadzorczej, zarządu, a także przyjęte polityki;
- skład Zarządu, Rady Nadzorczej i komitetów Rady Nadzorczej, życiorysy zawodowe członków tych organów, w przypadku Rady Nadzorczej, zawierające m.in. informację na temat spełniania przez członków Rady kryteriów niezależności;
- informacje na temat programów motywacyjnych;
- zestawienia wybranych danych finansowych spółki oraz danych biznesowych, w formacie umożliwiającym przetwarzanie tych danych przez odbiorców (dostępne dane od 2006 roku);
- prezentacje zawierające omówienie opublikowanych wyników Grupy i otoczenia rynkowego;
- podstawowe informacje korporacyjne dotyczące struktury grupy kapitałowej;
- dane dotyczące liczby wyemitowanych akcji, składu akcjonariatu, kapitału zakładowego i dywidendy;
- rekomendacje analityków wraz z ceną docelową akcji a także konsensus prognozowanych wyników Grupy na bieżący i następny rok;
- inne prezentacje i informacje zawierające zagadnienia dotyczące strategii, działalności Grupy i jej wyników finansowych („Wprowadzenie do Grupy mBanku” i „Factsheet”);
- nagrania z kwartalnych spotkań analityków i inwestorów z Członkami Zarządu mBanku;
- kalendarz publikacji raportów finansowych, spotkań z inwestorami i konferencji prasowych oraz innych wydarzeń istotnych z punktu widzenia inwestorów;
- pytania zadawane spółce przez akcjonariuszy wraz z odpowiedziami spółki;
- informacje bieżące i okresowe;
- informacje na temat stosowania zasad ładu korporacyjnego oraz
- informację na temat komunikacji ze spółką.

Ponadto udostępniamy zapis przebiegu Walnych Zgromadzeń w formie wideo, a także informacje dotyczące ratingów i Programu Emisji Euroobligacji (w tym prospekty emisyjne i prezentacje dla inwestorów w instrumenty dłużne).

Na stronie internetowej spółki są prezentowane założenia strategii Grupy, jej cele i działania podejmowane w ramach strategii. Realizacja celów strategii opisana jest w sprawozdaniach Zarządu z działalności Grupy mBanku za dany rok oraz w raportach zintegrowanych.

Nasza agenda ESG jest częścią Strategii Grupy mBanku na lata 2021-2025. Działania Grupy w zakresie ESG opisane są m.in. w raporcie zintegrowanym oraz w odrębnym dokumencie dostępnym na stronie internetowej. W raporcie zintegrowanym oraz na stronie internetowej spółki prezentujemy wskaźnik równości wynagrodzeń. Prowadzimy politykę pełnej przejrzystości w zakresie angażowania się spółki w charakterze sponsora. Działalność Fundacji mBanku opisana jest w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku w rozdziale 11. „Działalność mBanku na rzecz otoczenia”. Ujawniamy wydatki na cele charytatywne.

Otwarta komunikacja z akcjonariuszami w trakcie walnych zgromadzeń przejawia się m.in. w następujących aspektach:

- udzielaniu akcjonariuszom odpowiedzi i wyjaśnień przez członków organów banku;
- transmisji obrad Walnego Zgromadzenia w czasie rzeczywistym, a także
- udziale przedstawicieli mediów w obradach Walnego Zgromadzenia.

Zarząd i Rada Nadzorcza (rozdział II)

Wszyscy członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej banku mają wiedzę, doświadczenie i umiejętności niezbędne do wykonywania powierzonych im funkcji.

Pełnienie funkcji w organie zarządzającym stanowi główny obszar aktywności zawodowej członków Zarządu. Niektórzy członkowie Zarządu zasiadają dodatkowo w radach nadzorczych podmiotów zależnych,

co przyczynia się do sprawnego funkcjonowania Grupy. Do kompetencji Rady Nadzorczej należy wyrażanie zgody na zasiadanie przez Członków Zarządu w zarządach lub radach nadzorczych spółek spoza Grupy kapitałowej.

Członkowie Rady Nadzorczej poświęcają niezbędną ilość czasu na wykonywanie swoich obowiązków. W przypadku rezygnacji członka Rady Nadzorczej, jej skład był uzupełniany, tak by Rada mogła pracować w pełnym składzie. Członkowie Rady Nadzorczej, działając w interesie spółki, kierują się w swoim postępowaniu niezależnością własnych opinii i osądów.

Odpowiedność członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBanku oceniana jest na podstawie takich kryteriów jak: wiedza merytoryczna i umiejętności, kompetencje menedżerskie, doświadczenie zawodowe, odpowiedzialność indywidualna, odpowiedzialność kolektywna, reputacja i nieposzlakowana opinia, działanie w sposób etyczny i uczciwy, poświęcanie odpowiedniej ilości czasu, niezależność osądu. W przypadku Rady Nadzorczej uwzględnia się kryteria niezależności. Na 31 grudnia 2021 roku, członkowie niezależni stanowili połowę składu osobowego Rady Nadzorczej.

Jak już wskazaliśmy wcześniej, niestosowanie zasady 2.1 dotyczącej polityki różnorodności wynika z braku zapewnienia różnorodności w zakresie parytetu mniejszości w Zarządzie, podczas gdy większość wymogów opisanych w tej zasadzie jest spełniona. Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków Zarządu lub Rady Nadzorczej uwzględniają kryteria zapewniające różnorodność tych organów i dążenie do osiągnięcia docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości w zamierzonym horyzoncie czasowym.

Komisja ds. Audytu w Radzie Nadzorczej kieruje się celami wytyczonymi przez Radę i przypisanymi przez Ustawę z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym. Przewodnicząca Rady Nadzorczej nie łączy swojej funkcji z kierowaniem pracami Komisji ds. Audytu. Spełniamy zasady DPSN 2021 dotyczące sposobu głosowania Zarządu i Rady Nadzorczej. Co roku Rada Nadzorcza sporządza i składa Walnemu Zgromadzeniu sprawozdanie ze swojej działalności.

Szczegółowe kwalifikacje członków Zarządu i Rady Nadzorczej przedstawione są w dalszej części niniejszego oświadczenia.

Systemy i funkcje wewnętrzne (rozdział III)

Utrzymujemy skuteczne systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz compliance. Za realizację zadań w poszczególnych systemach odpowiadają wyodrębnione jednostki organizacyjne. Zarząd jest odpowiedzialny za wdrożenie, utrzymanie i skuteczność systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i compliance.

Działanie audytu wewnętrznego jest niezależne. Departament Audytu Wewnętrznego (DAW) i Departament Compliance (DC) podlegają bezpośrednio Prezesowi Zarządu. W zakresie działalności audytowej DAW podlega funkcjonalnie Komisji ds. Audytu.

Wynagrodzenie osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem i compliance oraz kierującego audytem wewnętrznym, w tym również ich wynagrodzenie zmienne, jest uzależnione od realizacji wyznaczonych zadań. Nie jest zależne od wyników finansowych Grupy.

Komisja ds. Audytu w Radzie Nadzorczej zajmuje się przeglądem oraz monitorowaniem procesu sprawozdawczości finansowej i skuteczności działania systemu kontroli wewnętrznej, w tym funkcjonowania audytu wewnętrznego oraz compliance.

Spółki o kluczowym znaczeniu dla Grupy spełniają zasady DPSN 2021 dotyczące wynagrodzeń oraz podległości służbowej osób odpowiedzialnych za zarządzanie ryzykiem, compliance oraz audyt wewnętrzny. W ramach Grupy mBanku, stanowisko ds. Audytu Wewnętrznego wyodrębnione jest w mBanku Hipotecznym S.A.

Walne Zgromadzenie i relacje z akcjonariuszami (rozdział IV)

Zwołujemy Zwyczajne Walne Zgromadzenie w terminie zgodnym z przepisami prawa oraz dokładamy wszelkich starań, by ZWZ odbyło się w możliwie najkrótszym czasie po publikacji raportu rocznego. Umożliwiamy akcjonariuszom udział w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej i prowadzimy transmisję obrad w czasie rzeczywistym.

Projekty uchwał Walnego Zgromadzenia dotyczących spraw i rozstrzygnięć innych niż o charakterze porządkowym zawierają uzasadnienie i są wcześniej zaopiniowane przez Radę Nadzorczą. Gdy przedmiotem obrad Walnego Zgromadzenia ma być powołanie do Rady Nadzorczej lub powołanie Rady Nadzorczej nowej kadencji, kandydatury na członków Rady są zgłaszane nie później niż na 3 dni przed walnym zgromadzeniem, a komplet dotyczących ich materiałów jest publikowany na stronie internetowej spółki.

Zgodnie ze strategią Grupy mBanku, naszym celem odzwierciedlonym w planie średniookresowym jest wypłata dywidendy. Polityka dywidendowa zapewnia utrzymanie współczynników kapitałowych banku i

Grupy na bezpiecznych poziomach. Bank wypłacił ostatnią dywidendę z zysku za 2017 rok. Brak wypłaty dywidendy w ostatnich latach wynikał z zaleceń Komisji Nadzoru Finansowego.

Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązanymi (rozdział V)

W mBanku obowiązują przejrzyste procedury dotyczące przeciwdziałania powstawaniu konfliktu interesów, identyfikacji przypadków, które mogą stanowić konflikt interesów oraz regulujące postępowanie spółki w przypadku jego powstania.

Członkowie organów spółki deklarują unikanie podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstania konfliktu interesów. Regulaminie Zarządu zawiera postanowienia dotyczące ograniczania konfliktu interesów oraz zasady wyłączenia członka Zarządu od rozstrzygnięcia sprawy w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia. Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Rady Nadzorczej, członkowie Rady nie podejmują aktywności, która mogłaby prowadzić do powstawania konfliktu interesów lub wpływać negatywnie na ich reputację jako członków Rady Nadzorczej.

Transakcje z podmiotami powiązanymi są realizowane w oparciu o obowiązujące regulacje wewnętrzne banku z zachowaniem standardów rynkowych.

Zgodnie ze Statutem mBanku, bez zgody większości niezależnych członków Rady Nadzorczej nie powinny być podjęte uchwały w następujących sprawach:

- świadczenia z jakiegokolwiek tytułu przez bank lub jakiegokolwiek podmioty powiązane z bankiem na rzecz członków Zarządu,
- wyrażenia zgody na zawarcie przez bank istotnej umowy z podmiotem powiązanym z bankiem, członkiem Rady Nadzorczej albo Zarządu oraz z podmiotami z nimi powiązanymi.

Rada Nadzorcza wyraża opinie dotyczące transakcji zawieranych z podmiotami powiązanymi, jeżeli planowana całkowita kwota jednostkowej transakcji przekroczy 20% funduszy własnych banku.

Wynagrodzenia (rozdział VI)

W Grupie mBanku obowiązują przejrzyste, spójne i sprawiedliwe zasady wynagradzania. Sprzyjają one prawidłowemu i skutecznemu zarządzaniu ryzykiem w Grupie mBanku i nie zachęcają do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka banku.

Wynagrodzenie członków Zarządu składa się z części stałej i części zmiennej. Grupa posiada programy motywacyjne spełniające wymogi DPSN 2021. Program motywacyjny oparty na warrantach uprawniających do objęcia akcji jest zgodny z zasadą 6.3. Przyznanie bonusu za dany rok i podjęcie decyzji o realizacji odroczonej transz uzależnione jest oceny realizacji przez uprawnionych do udziału w Programie, w okresie co najmniej 3 lat, wyznaczonych celów i odpowiednich dla spółki celów finansowych i niefinansowych. Cena przyjęta do określenia liczby warrantów uprawniających do objęcia akcji w ramach przyznanej kwoty oparta jest na zasadach rynkowych.

W Radzie Nadzorczej mBanku funkcjonuje Komisja ds. Wynagrodzeń. Poziom wynagrodzenia członków Zarządu i kluczowych menedżerów jest wystarczający dla pozyskania, utrzymania i motywacji osób o kompetencjach niezbędnych dla właściwego kierowania spółką. W przypadku Rady Nadzorczej poziom wynagrodzeń umożliwia wybór osób o kompetencjach potrzebnych do sprawowania nadzoru nad spółką. Wynagrodzenie Rady Nadzorczej nie jest uzależnione od opcji, instrumentów pochodnych i innych zmiennych składników oraz nie jest powiązane z wynikami spółki i liczbą odbytych posiedzeń.

Szczegółowe zasady wynagradzania członków Zarządu oraz członków Rady Nadzorczej zostały opisane w dalszej części niniejszego oświadczenia.

Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych

Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych obejmują kwestie dotyczące relacji z udziałowcami, klientami, zagadnienia dotyczące struktury organizacyjnej, kwestie dotyczące zapewnienia efektywnego i skutecznego systemu kontroli wewnętrznej oraz związane z ryzykiem wynikającym z prowadzonej działalności.

Odstępstwa od stosowania zasad ładu korporacyjnego dotyczą postanowień § 16 ust. 1 oraz § 24 ust. 1 Zasad.

Według § 16 ust. 1 „Właściwym jest, aby posiedzenia organu zarządzającego odbywały się w języku polskim. W razie konieczności należy zapewnić niezbędną pomoc tłumacza”.

Odstępstwo w tym przypadku jest uzasadnione. Wszyscy członkowie Zarządu posługują się biegle językiem angielskim. Porozumiewanie się bez udziału tłumacza jest efektywniejsze. Pozwala na prowadzenie dyskusji

i dokonywanie ustaleń bez udziału osób trzecich (tłumaczy). W pewnych okolicznościach udział tłumaczy może przyczyniać się do utrudnienia lub wydłużenia dyskusji na posiedzeniach Zarządu ze względu na skomplikowaną materię rozpatrywanych zagadnień oraz specjalistyczne słownictwo. Ponadto, ze względu na rozpatrywanie na posiedzeniach Zarządu informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa, istotne jest ograniczenie do niezbędnego minimum udziału w posiedzeniach osób spoza Zarządu. Jednocześnie, większość członków naszego Zarządu posługuje się językiem polskim, co zapewnia możliwość reprezentowania banku w sytuacjach, gdy pożądane jest uczestnictwo członków zarządu i posługiwanie się językiem polskim bez pośrednictwa tłumacza. Protokoły z posiedzeń oraz uchwały Zarządu mBanku są przygotowywane w dwóch wersjach językowych, czyli zapewniona jest zgodność z postanowieniem § 16 ust. 2 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych.

Zasada § 24 ust. 1 brzmi „Właściwym jest, aby posiedzenia organu nadzorującego odbywały się w języku polskim. W razie konieczności należy zapewnić niezbędną pomoc tłumacza.” Argumentacja odstępstwa w jest tu zbliżona do uzasadnienia do odstępstwa od zasady z § 16 ust. 1. Członkowie Rady Nadzorczej mBanku biegle władają językiem angielskim. Prowadzenie dyskusji i dokonywanie ustaleń bez udziału tłumaczy jest efektywniejsze. Ponadto, w związku z tym, iż Rada Nadzorcza omawia zagadnienia stanowiące tajemnice przedsiębiorstwa, ważne jest by w posiedzeniach Rady uczestniczyły tylko te osoby, których obecność jest niezbędna. Protokoły z posiedzeń oraz wszelkie uchwały podejmowane przez Radę Nadzorczą mBanku opracowywane są w dwóch wersjach językowych – polskiej oraz angielskiej. Oznacza to, że stosowany jest zasada z § 24 ust. 2 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych.

W poprzednich latach raportowaliśmy o nieprzestrzeganiu zasady opisanej w § 8 ust. 4 dotyczącej ułatwiania udziału wszystkim udziałowcom w walnym zgromadzeniu, między innymi poprzez zapewnienie możliwości elektronicznego aktywnego udziału. Począwszy od XXXIV Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia akcjonariuszy mBanku z 24 marca 2021 roku, nie występuje już odstępstwo od stosowania powyższej zasady. Obecnie zapewniamy akcjonariuszom możliwość aktywnego udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Szczegółowe zasady udziału w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystywaniu środków komunikacji elektronicznej określa regulamin przyjęty przez Radę Nadzorczą.

Stanowisko akcjonariuszy w kwestii Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych zostało przedstawione w uchwale nr 31 XXVIII Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia mBanku S.A. z 30 marca 2015 roku. W powyższej uchwale akcjonariusze zobowiązali się do:

- współdziałania w realizacji statutowych celów mBanku, zapewniając bezpieczeństwo działania oraz kierując się interesem mBanku;
- nienaruszania kompetencji pozostałych organów statutowych mBanku;
- niezwłocznego rozwiązywania wszelkich ewentualnych konfliktów między akcjonariuszami, aby nie dochodziło do naruszenia interesu mBanku oraz jego klientów;
- niepodejmowania decyzji prowadzących do przeniesienia aktywów z mBanku do innych podmiotów, a także do nabycia lub zbycia albo zawierania transakcji powodujących rozporządzenie przez mBank jego majątkiem na warunkach innych niż rynkowe, czy też narażenia bezpieczeństwa lub interesu mBanku; nadanie określonemu akcjonariuszowi bądź akcjonariuszom osobistych uprawnień będzie uzasadnione realizacją istotnych celów mBanku, a także nie będzie prowadzić do utrudnienia prawidłowego funkcjonowania organów banku lub dyskryminacji pozostałych akcjonariuszy oraz będzie odzwierciedlone w Statucie mBanku;
- dokapitalizowania banku lub udzielenia mu wsparcia finansowego w zakresie swoich możliwości oraz uprawnień, w przypadku zaistnienia takiej konieczności, przy czym przed takim ewentualnym dokapitalizowaniem lub udzieleniem wsparcia finansowego zostanie przeprowadzona analiza całokształtu przyczyn, które spowodowały taką konieczność; akcjonariusze rozważą możliwość zapewnienia wsparcia z punktu widzenia ich sytuacji finansowej, przepisów prawa oraz regulacji nadzorczych obowiązujących akcjonariuszy będących podmiotami regulowanymi, oraz mając na uwadze najlepszy interes mBanku i jego klientów;
- uzależnienia decyzji w sprawie wypłaty dywidendy od potrzeby utrzymania odpowiedniego poziomu kapitałów własnych oraz realizacji strategicznych celów mBanku, a także uwzględniania rekomendacji i indywidualnych zaleceń wydanych przez organy nadzoru; oraz
- wypełniania zaleceń KNF w zakresie wyboru członków Rady Nadzorczej.

Kodeks Etyki Bankowej

Niezależnie od zasad ładu korporacyjnego, od wielu lat stosujemy dobre praktyki branżowe bankowego środowiska zawodowego, opracowane przez Związek Banków Polskich (ZBP). Obecnie obowiązuje Kodeks Etyki Bankowej, przyjęty na XXV Walnym Zgromadzeniu Związku Banków Polskich w dniu 18 kwietnia 2013

roku. Stanowi on zbiór zasad postępowania, które odnoszą się do banków, osób w nich zatrudnionych oraz osób, za których pośrednictwem banki wykonują czynności bankowe. Kodeks Etyki Bankowej składa się z dwóch części: Kodeksu Dobrych Praktyk Bankowych oraz Kodeksu Etyki Pracownika Banku. Kodeks Etyki Bankowej dostępny jest na stronie internetowej Związku Banków Polskich: <https://www.zbp.pl/dla-klientow/poradniki-i-rekomendacje>.

Zasady postępowania w stosunku do partnerów biznesowych i Model wartości i zachowań pracowników mBanku

Pracownicy mBanku stosują „Zasady postępowania” („Code of Conduct”), określające standardy między pracownikami banku i partnerami biznesowymi banku, co ma budować fundamenty wzajemnego zaufania. Wytyczne dotyczące działania obejmują m.in. kierowanie się wartościami mBanku, tworzenie zrównoważonej kultury organizacji, odpowiedzialność korporacyjną, prowadzenie odpowiedzialnej polityki kredytowej, traktowanie relacji z klientami w sposób odpowiedzialny, uczciwość w relacjach biznesowych, stosowanie wyznaczonych standardów w relacjach z klientami i w relacjach wewnętrznych, unikanie konfliktu interesów, odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościach i upraszczanie komunikacji.

Ponadto zdefiniowaliśmy najbardziej istotne zachowania z perspektywy organizacji, które ułatwiają osiąganie indywidualnych i zespołowych rezultatów oraz pomagają w budowaniu satysfakcji klienta. Model wartości i zachowań wyznaczający standard pracy mBanku jest oparty o następujące organizacyjne wartości: „Autentyczność”, „Empatia”, „Odpowiedzialność”, „Odwaga” i „Współpraca”.

1.2. System kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w procesie sporządzania sprawozdań finansowych mBanku

System kontroli wewnętrznej w mBanku wspomaga zarządzanie bankiem poprzez przyczynianie się do zapewnienia skuteczności i efektywności działania, wiarygodności sprawozdawczości finansowej, przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem w banku oraz zgodności działania banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej zorganizowany jest na trzech niezależnych liniach obrony:

- na pierwszą linię obrony składa się zarządzanie ryzykiem w działalności operacyjnej banku, realizowane przez poszczególne biznesowe komórki organizacyjne i jednostki bezpośrednio je wspierające;
- na drugą linię obrony składa się co najmniej zarządzanie ryzykiem przez wyznaczone komórki organizacyjne lub wyznaczonych pracowników komórek organizacyjnych niezależne od zarządzania ryzykiem na pierwszej linii obrony oraz działalność Departamentu Compliance;
- trzecią linią obrony jest działalność Departamentu Audytu Wewnętrznego, który zapewnia niezależną ocenę adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej w pierwszej i drugiej linii obrony.

Pracownicy mBanku na wszystkich trzech liniach obrony stosują mechanizmy kontrolne lub niezależnie monitorują przestrzeganie mechanizmów kontrolnych.

Podstawą sporządzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy są sprawozdania finansowe banku oraz spółek objętych konsolidacją, jak również przygotowywane przez te spółki dodatkowe informacje niezbędne w procesie konsolidacji.

Proces przygotowywania danych finansowych na potrzeby sprawozdawczości jest zautomatyzowany i oparty na danych księgowych banku. Przygotowanie danych w systemach źródłowych podlega sformalizowanym procedurom operacyjnym i akceptacyjnym. Tworzenie zbioru sald księgowych w oparciu o system ksiąg głównych banku odbywa się w ramach procesu, który obejmuje odpowiednie mechanizmy i kontrole wewnętrzne. Mechanizmy te polegają m.in. na stosowaniu weryfikacji i rekonyliacji danych sprawozdawczych z księgami rachunkowymi, analitycznymi i innymi dokumentami, które są podstawą sporządzania sprawozdań finansowych oraz z obowiązującymi przepisami w zakresie zasad rachunkowości i sporządzania sprawozdań finansowych.

Przetwarzanie danych na potrzeby sprawozdawczości finansowej jest ściśle uregulowane przy pomocy mechanizmów kontrolnych, testujących poprawność i rzetelność danych. Specjalnej kontroli podlegają korekty manualne, w tym wynikające z decyzji zarządczych.

W sposób ciągły monitorujemy zmiany w przepisach i regulacjach zewnętrznych związanych ze sporządzaniem sprawozdań oraz na bieżąco aktualizujemy wewnętrzne regulacje i w razie potrzeby dostosowujemy systemy informatyczne.

W procesie monitorowania ryzyka operacyjnego, występującego przy sporządzaniu sprawozdań finansowych w banku, wdrożyliśmy mechanizmy, które w skuteczny sposób zapewniają bezpieczeństwo systemów informatycznych. Systemy informatyczne wykorzystywane w procesie są cyklicznie analizowane i testowane pod kątem spełniania wymogów architektury informatycznej oraz zapewnienia cyberbezpieczeństwa i szczegółowo kontrolowane pod względem integralności i bezpieczeństwa danych.

Posiadamy awaryjny plan ciągłości działania, który obejmuje również systemy informatyczne wykorzystywane w procesie sporządzania sprawozdań finansowych.

Przygotowaniem sprawozdań finansowych mBanku i Grupy zajmuje się Departament Sprawozdawczości Finansowej. Podstawą sporządzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy są sprawozdania finansowe Banku oraz spółek objętych konsolidacją, jak również przygotowywane przez te spółki dodatkowe informacje niezbędne w procesie konsolidacji. W zakresie informacji opisowych zawartych w sprawozdaniach finansowych, dotyczących zarządzania ryzykiem w Banku i Grupie, Departament Sprawozdawczości Finansowej współpracuje z jednostkami organizacyjnymi z Obszaru Zarządzania Ryzykiem.

Departament Sprawozdawczości Finansowej monitoruje pakiety sprawozdawczości sporządzane w spółkach zależnych pod względem prawidłowości, kompletności i spójności danych.

Departament Rachunkowości kontroluje spójność i kompletność ksiąg banku oraz administruje wzorcowym planem kont. Oba departamenty podlegają Wiceprezesowi Zarządu Banku ds. Finansów. W celu zapewnienia kompletności ujawnień wymaganych przez MSSF w rocznych i półrocznych sprawozdaniach finansowych, Departament Sprawozdawczości Finansowej przygotowuje listę kontrolną ujawnień, sporządzoną w oparciu o obowiązujące standardy.

Sprawozdania finansowe, po ich uprzedniej weryfikacji, Departament Sprawozdawczości Finansowej przedkłada do akceptacji Zarządowi mBanku. Są one zatwierdzane przez wszystkich Członków Zarządu banku poprzez złożenie elektronicznego podpisu kwalifikowanego.

Komisja ds. Audytu Rady Nadzorczej otrzymuje kwartalne raporty finansowe przed ich publikacją. Komisja, po konsultacjach z audytorem zewnętrznym i członkami Zarządu, rekomenduje Radzie Nadzorczej przyjęcie lub odrzucenie rocznego sprawozdania finansowego.

Roczne i półroczne sprawozdania finansowe mBanku podlegają odpowiednio niezależnemu badaniu i przeglądowi przez biegłego rewidenta. Wybór biegłego rewidenta banku wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Opinię odnośnie wyboru biegłego rewidenta wydaje Komisja ds. Audytu Rady Nadzorczej.

Procedury współpracy mBanku z audytorem zewnętrznym zapewniają konsultowanie na bieżąco istotnych kwestii związanych z ujmowaniem zdarzeń ekonomicznych w księgach i sprawozdaniach finansowych.

Dążenie do zapewnienia najwyższych standardów sprawozdań finansowych znajduje odzwierciedlenie w wysokiej jakości naszej sprawozdawczości. W konkursie „The Best Annual Report 2020”, zorganizowanym przez Instytut Rachunkowości i Podatków (IRiP) i rozstrzygniętym w październiku 2021 roku, po raz dziewiąty z rzędu otrzymaliśmy nagrodę specjalną „The Best of the Best” dla najlepszego raportu rocznego w kategorii instytucji finansowych.

Informacja dotycząca podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych

Przestrzegamy zasady rotacji biegłego rewidenta. Zgodnie z uchwałą XXXIII Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia mBanku S.A. z 27 marca 2020 roku firma Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa została wybrana jako audytor do badania sprawozdań finansowych mBanku oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy mBanku za lata 2020-2022. Umowa w tej sprawie pomiędzy mBankiem i Ernst & Young została zawarta dnia 2 kwietnia 2020 roku. Dnia 29 września 2021 roku zawarte zostało porozumienie dotyczące częściowego rozwiązania powyższej umowy, w części dotyczącej badania sprawozdań finansowych banku i skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy mBanku oraz przeglądu skróconych sprawozdań finansowych banku i Grupy za rok 2022 oraz innych usług atestacyjnych za rok 2022.

Przyczyną rozwiązania umowy z firmą Ernst & Young Audyt Polska, należącej do sieci Ernst & Young badającej sprawozdania finansowe jednostki dominującej mBanku - Commerzbank AG oraz Grupy Commerzbanku, była intencja zmiany firmy audytorskiej do przeprowadzania badania sprawozdań finansowych Commerzbanku i Grupy Commerzbanku w 2022 roku. Rok 2021 był ostatnim okresem, w którym Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft przeprowadzał badania sprawozdań finansowych Commerzbanku i Grupy Commerzbanku.

W celu umożliwienia dokonania ponownego wyboru przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy banku firmy audytorskiej do badania sprawozdań finansowych za rok 2022 i lata następne, zapewniającej najlepszy poziom koordynacji badania sprawozdań finansowych banku i Grupy mBanku z badaniem sprawozdań

finansowych Commerzbanku i Grupy Commerzbanku, niezbędne było rozwiązanie umowy ze spółką Ernst & Young Audit Polska w części dotyczącej 2022 roku.

Decyzja o rozwiązaniu umowy z Ernst & Young została podjęta przez Zarząd mBanku, uzyskała pozytywną rekomendację Komisji ds. Audytu Rady Nadzorczej i została zatwierdzona przez Radę Nadzorczą.

Łączna wysokość wynagrodzenia wypłaconego Ernst & Young Audit Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z tytułu badania i przeglądu sprawozdania finansowego i skonsolidowanego sprawozdania finansowego mBanku S.A. wyniosła w 2021 roku 3 709 tys. zł brutto (wobec 3 509 tys. zł brutto w 2020 roku).

Łączna wysokość pozostałego wynagrodzenia wypłaconego Ernst & Young Audit Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z tytułu świadczenia innych usług na rzecz mBanku S.A. wyniosła w 2021 roku 928 tys. zł brutto (w porównaniu do 231 tys. zł w 2020 roku).

Usługi biegłego rewidenta niebędące badaniem rocznych sprawozdań finansowych

Poniżej przedstawiono listę usług niebędących badaniem rocznych sprawozdań finansowych, jakie Ernst & Young Audit Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. świadczyła na rzecz Grupy mBanku S.A. w 2021 roku.

1. Przegląd jednostkowego śródrocznego sprawozdania finansowego mBanku S.A. i skonsolidowanego śródrocznego sprawozdania finansowego Grupy mBanku S.A. na dzień i za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2021 roku.
2. Przegląd pakietu konsolidacyjnego mBanku S.A. dla Commerzbanku AG na dzień i za okres 3 miesięcy zakończony 31 marca 2021 roku, 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2021 roku oraz 9 miesięcy zakończony 30 września 2021 roku.
3. Badanie pakietu konsolidacyjnego mBanku S.A dla Commerzbanku AG na dzień i za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku.
4. Weryfikacja dokumentu ujawnień odnośnie adekwatności kapitałowej Grupy mBanku S.A. na dzień 30 czerwca 2021 roku i 31 grudnia 2021 roku oraz weryfikacja aktualizacji dokumentu ujawnień odnośnie adekwatności kapitałowej o informacje dotyczące zmiennych składników wynagrodzeń za rok 2020.
5. Ocena wypełniania wymogów w zakresie przechowywania aktywów klientów mBanku S.A. za 2021 rok.
6. Ocena sprawozdania o wynagrodzeniach sporządzanego przez Radę Nadzorczą za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku.
7. Wykonania uzgodnionych procedur związanych z Emisją i przygotowaniem przez Bank Prospektu w ramach Programu EMTN oraz wydanie listów poświadczających.
8. Przegląd śródrocznych sprawozdań finansowych dwóch jednostek zależnych na dzień i za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2021 roku.
9. Wykonanie specyficznych procedur badania na pakiecie konsolidacyjnym dwóch spółek zależnych, przegląd pakietu konsolidacyjnego jednej spółki zależnej oraz wykonanie specyficznych procedur na pakietach konsolidacyjnych trzech jednostek zależnych dla mBanku S.A na dzień i za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku.
10. Przegląd pakietów konsolidacyjnych jednej spółki zależnej oraz wykonanie specyficznych procedur na pakietach konsolidacyjnych czterech spółek zależnych dla mBanku S.A. na dzień i za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2021 roku.
11. Wykonanie specyficznych procedur badania na pakiecie konsolidacyjnym jednej spółki zależnej oraz przegląd pakietu konsolidacyjnego jednej spółki zależnej dla Commerzbanku AG na dzień i za rok zakończony 31 grudnia 2021 roku.
12. Przegląd pakietu konsolidacyjnego jednej spółki zależnej dla Commerzbanku AG na dzień i za okres 6 miesięcy zakończony 30 czerwca 2021 roku.
13. Wykonanie usługi atestacyjnej obejmującej ocenę zaprojektowania systemu zarządzania ryzykiem w jednej spółce zależnej.
14. Wykonanie usługi atestacyjnej obejmującej ocenę zgodności metod i zasad wyceny aktywów dla jednej spółki zależnej.

1.3. Znaczne pakiety akcji

Według stanu na 31 grudnia 2021 roku kapitał zakładowy mBanku wynosił 169 539 536 zł i dzielił się na 42 384 884 akcji o wartości nominalnej 4 zł każda, w tym 42 373 884 akcji zwykłych na okaziciela oraz 11 000 akcji zwykłych imiennych.

Naszym dominującym akcjonariuszem jest Commerzbank AG.

Na koniec 2021 roku Commerzbank posiadał bezpośrednio 29 352 897 akcji mBanku. W 2021 roku liczba akcji posiadanych przez Commerzbank nie uległa zmianie, ale w wyniku wprowadzenia do obrotu giełdowego akcji wyemitowanych w związku realizacją programów motywacyjnych, nieznacznie zmniejszył się udział Commerzbanku w akcjonariacie. Na koniec 2021 roku Commerzbank posiadał 69,25% wartości kapitału zakładowego spółki i liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu (wobec 69,28% przed rokiem).

W wolnym obrocie (free float) znajdowało się 30,75% akcji mBanku. Posiadają je inwestorzy instytucjonalni, w szczególności polskie fundusze emerytalne oraz krajowe i zagraniczne fundusze inwestycyjne, a także inwestorzy indywidualni. Do 23 listopada 2021 roku ponad 5% akcji mBanku posiadał Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny S.A.

W dniu 25 listopada 2021 roku Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A. zawiadomiło mBank o zmniejszeniu udziału Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu poniżej 5% w wyniku zbycia akcji mBanku w transakcjach na GPW w Warszawie w dniu 23 listopada 2021 roku. Po rozliczeniu tych transakcji, Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny posiadał pakiet akcji mBanku stanowiących 4,968% kapitału zakładowego i uprawniających do 4,968% ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu.

Na koniec 2021 roku, poza Commerzbankiem, żaden akcjonariusz nie przekroczył pięcioprocentowego progu ogólnej liczby głosów na Walnym Zgromadzeniu mBanku.

Według opublikowanych przez otwarte fundusze emerytalne zestawień akcji spółek notowanych na GPW w portfelach funduszy, na 31 grudnia 2021 roku otwarte fundusze emerytalne posiadały łącznie 17,7% ogólnej liczby akcji mBanku w porównaniu do 19,7% na koniec 2020 roku. Do największych akcjonariuszy mBanku należały: Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny (4,8% wobec 5,1% na koniec 2020 roku), AVIVA Otwarty Fundusz Emerytalny AVIVA Santander (3,7% wobec 4,1% na koniec 2020 roku), Otwarty Fundusz Emerytalny PZU (3,1% wobec 4,2% przed rokiem) i Aegon Otwarty Fundusz Emerytalny (1,5% wobec 1,8% na 31 grudnia 2020 roku).

Akcyonariusze – stan na 31 grudnia 2021 roku	Liczba akcji	% udział w liczbie akcji i ogólnej liczbie głosów
1. Commerzbank AG	29 352 897	69,25%
2. Pozostali akcyonariusze, w tym:	13 031 987	30,75%
- Nationale-Nederlanden Otwarty Fundusz Emerytalny		4,8%
- AVIVA Otwarty Fundusz Emerytalny AVIVA Santander		3,7%
- Otwarty Fundusz Emerytalny PZU		3,1%
- Aegon Otwarty Fundusz Emerytalny		1,5%

Zgodnie ze Statutem mBanku każda akcja banku daje prawo do jednego głosu na Walnym Zgromadzeniu. Żadne akcje nie są uprzywilejowane. Prawa i obowiązki związane z akcjami banku wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności zawartych w Kodeksie spółek handlowych. Uprawnienia kontrolne Commerzbanku AG jako podmiotu dominującego wobec mBanku wynikają z liczby posiadanych akcji i ich procentowego udziału w kapitale zakładowym i liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu mBanku.

Statut mBanku nie wprowadza jakichkolwiek ograniczeń odnośnie wykonywania prawa głosu. Nie występują również żadne postanowienia, które oddzielają prawa kapitałowe związane z papierami wartościowymi od posiadania papierów wartościowych, ani też ograniczenia dotyczące przenoszenia prawa własności papierów wartościowych wyemitowanych przez bank.

Informacja o akcjonariuszu dominującym

Nasz dominujący akcjonariusz, Commerzbank AG, założony w 1870 roku, jest wiodącym bankiem niemieckim dla średnich firm i silnym partnerem dla ok. 28 000 klientów korporacyjnych i 11 mln klientów indywidualnych i małych firm w Niemczech. Dwa segmenty biznesowe: Segment Klientów Indywidualnych i Małych Przedsiębiorstw oraz Segment Klientów Korporacyjnych oferują klientom kompleksowe portfolio usług finansowych. Commerzbank obsługuje około 30% transakcji niemieckiego handlu zagranicznego i swoją obecnością w niemal 40 krajach wspiera obsługę klientów korporacyjnych.

Commerzbank koncentruje się na niemieckich średnich przedsiębiorstwach (Mittelstand), dużych korporacjach i klientach instytucjonalnych.

W ramach działalności międzynarodowej, Commerzbank obsługuje klientów utrzymujących relacje biznesowe z Niemcami oraz przedsiębiorstwa prowadzące działalność w niektórych branżach przyszłościowych. Po połączeniu z Comdirect w 2020 roku, klienci indywidualni Commerzbanku i małe firmy mogą korzystać z usług oferowanych przez jeden z najbardziej zaawansowanych systemów bankowości bezpośredniej w połączeniu z możliwością osobistej porady w placówce banku.

W 2021 roku Commerzbank wypracował dochody na poziomie około 8,5 mld EUR przy zatrudnieniu wynoszącym około 46 500 pracowników.

1.4. Zasady powoływania i odwoływania członków Zarządu

Według Statutu mBanku, Zarząd składa się z co najmniej 3 członków powoływanych na wspólną kadencję 5 lat.

Co najmniej połowa członków Zarządu, w tym Prezes Zarządu, musi posiadać obywatelstwo polskie, stale zamieszkiwać w Polsce, posługiwać się językiem polskim oraz posiadać doświadczenie na rynku polskim, które można wykorzystać przy zarządzaniu bankiem.

Rada Nadzorcza powołuje i odwołuje Prezesa Zarządu, wiceprezesów oraz pozostałych członków Zarządu działając zgodnie z przepisami Prawa bankowego i biorąc pod uwagę odpowiednie kwalifikacje do sprawowania przydzielonych im funkcji. Komisja Nadzoru Finansowego akceptuje dwóch członków Zarządu banku: Prezesa Zarządu i Członka Zarządu odpowiedzialnego za kształtowanie i realizację polityki kredytowej banku oraz zarządzanie ryzykiem.

Zgodnie z Kodeksem spółek handlowych, prawo odwołania lub zawieszenia w czynnościach członka Zarządu przysługuje również Walnemu Zgromadzeniu.

Mandat członka Zarządu wygasa najpóźniej z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka Zarządu. Wygaśnięcie mandatu członka Zarządu następuje również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu Zarządu. W przypadku członka Zarządu powołanego przed upływem danej kadencji jego mandat wygasa równocześnie z wygaśnięciem mandatów pozostałych członków Zarządu.

1.5. Zasady zmian statutu Spółki

Dla zmiany Statutu mBanku niezbędne jest podjęcie uchwały przez Walne Zgromadzenie mBanku oraz zarejestrowanie uchwalonej zmiany w Krajowym Rejestrze Sądowym. Przed przedstawieniem Walnemu Zgromadzeniu mBanku projektu uchwały dotyczącej zmiany Statutu, Zarząd mBanku podejmuje uchwałę odnośnie proponowanych zmian, przyjmując projekt uchwały Walnego Zgromadzenia. Następnie projekt ten jest przedstawiany do akceptacji Radzie Nadzorczej.

Zgodnie z art. 34 ust.2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe, zmiana statutu banku wymaga zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego.

Zmiany w statucie mBanku w 2021 roku

XXXIV Zwyczajne Walne Zgromadzenie mBanku w dniu 24 marca 2021 roku uchwaliło zmiany w Statucie mBanku. Zmiany zostały zarejestrowane przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego.

Zmiany statucie mBanku S.A. dokonane w 2021 dotyczyły:

- wprowadzenia możliwości udziału w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej;
- rozszerzenia listy stałych komisji Rady Nadzorczej o Komisję do spraw Informatyki (IT) i określenia jej podstawowych zadań, a także
- aktualizacji wysokości kapitału zakładowego mBanku.

1.6. Walne Zgromadzenie i prawa akcjonariuszy

Sposób działania i uprawnienia Walnego Zgromadzenia

Zasady zwoływania Walnego Zgromadzenia określają przepisy Kodeksu spółek handlowych, Statut mBanku oraz Stały Regulamin Walnego Zgromadzenia. Zarówno Statut, jak i Stały Regulamin Walnego Zgromadzenia są dostępne na stronie internetowej mBanku (<https://www.mbank.pl/o-nas/lad-korporacyjny/>).

Walne Zgromadzenie, zwoływane przez Zarząd w trybie zwyczajnym, odbywa się raz w roku, najpóźniej w czerwcu. Rada Nadzorcza może zwołać Zwyczajne Walne Zgromadzenie, jeżeli Zarząd nie zwoła go w terminie określonym w Statucie oraz Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie, jeżeli uzna to za stosowne. Ponadto, w określonych przypadkach prawo zwołania Walnego Zgromadzenia lub żądanie zwołania Walnego Zgromadzenia przysługuje akcjonariuszom.

Akcjonariusze mogą uczestniczyć w Walnym Zgromadzeniu oraz wykonywać prawo głosu osobiście lub przez pełnomocników. Jeden pełnomocnik może reprezentować więcej niż jednego akcjonariusza.

Z zastrzeżeniem przypadków określonych w Kodeksie spółek handlowych, Walne Zgromadzenie jest ważne bez względu na liczbę reprezentowanych na nim akcji.

Wszystkie sprawy wnoszone na Walne Zgromadzenie są uprzednio przedstawiane Radzie Nadzorczej do rozpatrzenia.

Uchwały Walnego Zgromadzenia, z zastrzeżeniem określonych przypadków, podejmowane są w głosowaniu jawnym i zapadają zwykłą większością głosów, chyba że przepisy Kodeksu spółek handlowych lub postanowienia Statutu wymagają surowszych warunków do podjęcia uchwał w szczególnych sprawach. Tajne głosowanie zarządza się przy wyborach oraz nad wnioskami o odwołaniu członków organów banku lub likwidatorów, o pociągnięciu ich do odpowiedzialności, a także w sprawach osobowych. Poza tym, należy zarządzić tajne głosowanie na żądanie choćby jednego z akcjonariuszy obecnych lub reprezentowanych na Walnym Zgromadzeniu.

Głosowanie odbywa się przy użyciu komputerowego systemu oddawania i obliczania głosów. Akcjonariusze mogą brać udział w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Akcjonariusz lub jego pełnomocnik uczestniczący w Walnym Zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej ma takie same prawa do zabierania głosu, zgłaszania wniosków i projektów uchwał, głosowania i zgłaszania sprzeciwów do podjętych uchwał, jak akcjonariusz lub jego pełnomocnik będący fizycznie obecny na sali obrad Walnego Zgromadzenia.

Następujące sprawy (poza innymi przypadkami wymienionymi w Kodeksie spółek handlowych) wymagają powzięcia uchwały przez Walne Zgromadzenie:

- rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności banku oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy;
- podejmowanie uchwał o podziale zysków lub pokryciu strat;
- udzielanie absolutorium członkom organów banku z wykonania przez nich obowiązków;
- wybór i odwoływanie członków Rady Nadzorczej;
- zmiana Statutu;
- podwyższenie lub obniżenie kapitału zakładowego banku;
- podejmowanie uchwał w sprawie umarzania akcji, które określają zasady nabycia akcji przez bank, a w szczególności kwoty przeznaczone na nabycie akcji w celu umorzenia i źródła finansowania oraz uchwał o umorzeniu akcji, a w szczególności określenia zasad umarzania akcji nieuregulowanych w Statucie;
- tworzenie i znoszenie funduszy celowych;
- emisja obligacji zamiennych lub z prawem pierwszeństwa;
- ustalenie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej;
- likwidacja banku lub fuzja z innym bankiem;
- wybór likwidatorów;
- sprawy wniesione przez Radę Nadzorczą;
- sprawy wniesione przez akcjonariuszy w trybie przewidzianym w Statucie;
- wybór podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych jako biegłego rewidenta banku.

Walne Zgromadzenia naszego banku odbywają się w siedzibie Centrali banku w Warszawie i są transmitowane drogą internetową. Przedstawicielom mediów umożliwia się obecność na walnych zgromadzeniach.

Prawa akcjonariuszy

Akcjonariusze mają prawo do udziału w zysku wykazanym w sprawozdaniu finansowym, zbadanym przez biegłego rewidenta i przeznaczonym przez Walne Zgromadzenie do wypłaty akcjonariuszom.

Akcjonariusze reprezentujący co najmniej połowę kapitału zakładowego lub co najmniej połowę ogółu głosów w spółce mogą zwołać nadzwyczajne walne zgromadzenie, wyznaczając wówczas przewodniczącego tego zgromadzenia. Natomiast akcjonariusz lub akcjonariusze reprezentujący co najmniej jedną dwudziestą kapitału zakładowego mogą zwrócić się do Zarządu z żądaniem zwołania Nadzwyczajnego Walnego

Zgromadzenia i umieszczenia określonych spraw w jego porządku. Żądanie zwołania Nadzwyczajnego Walnego, składane na piśmie lub w postaci elektronicznej powinno zawierać propozycje:

- a) porządku obrad Walnego Zgromadzenia,
- b) projektów uchwał wraz z uzasadnieniami tych uchwał.

W przypadku zwołania Walnego Zgromadzenia przez inne podmioty niż Zarząd, Zarząd jest obowiązany do przeprowadzenia czynności niezbędnych w celu doprowadzenia do odbycia się Walnego Zgromadzenia.

W Walnym Zgromadzeniu mają prawo uczestniczyć tylko osoby będące akcjonariuszami banku na szesnaście dni przed datą walnego zgromadzenia. Akcjonariusz lub akcjonariusze banku, reprezentujący co najmniej jedną dwudziestą kapitału zakładowego, mogą żądać umieszczenia określonych spraw w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia. Żądanie powinno zostać zgłoszone Zarządowi banku nie później niż na dwadzieścia jeden dni przed terminem Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia.

Akcjonariusze mogą uczestniczyć w Walnym Zgromadzeniu oraz wykonywać prawo głosu osobiście lub przez pełnomocników.

Akcjonariusz ma prawo do:

- głosowania, stawiania wniosków i zgłaszania sprzeciwów;
- zwięzłego uzasadnienia swego stanowiska;
- kandydowania na Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia, jak również zgłoszenia do protokołu kandydatury na stanowisko Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia;
- wystąpienia podczas obrad i repliki;
- zgłaszania projektów uchwał dotyczących spraw wprowadzonych do porządku obrad;
- wnoszenia propozycji zmian i uzupełnień do projektów uchwał objętych porządkiem obrad Walnego Zgromadzenia - do czasu zamknięcia dyskusji nad punktem porządku obrad, obejmującym projekt uchwały, której ta propozycja dotyczy;
- zgłaszania wniosków w sprawie formalnej, tj. sprawie dotyczącej sposobu obradowania i głosowania;
- zgłaszania swych kandydatów do Rady Nadzorczej banku na piśmie, na ręce Przewodniczącego Walnego Zgromadzenia lub ustnie do protokołu;
- przeglądania księgi protokołów oraz żądania wydania odpisów uchwał poświadczonych przez Zarząd;
- wytoczenia powództwa o uchylenie uchwały Walnego Zgromadzenia w przypadku, gdy akcjonariusz głosował przeciwko uchwale Walnego Zgromadzenia, a po jej powzięciu zażądał zaprotokołowania sprzeciwu, akcjonariusz został bezzasadnie niedopuszczony do udziału w Walnym Zgromadzeniu, akcjonariusz nie był obecny na Walnym Zgromadzeniu z powodu jego wadliwego zwołania lub gdy podjęta uchwała nie była objęta porządkiem obrad;
- wytoczenia przeciwko spółce powództwa o stwierdzenie nieważności uchwały Walnego Zgromadzenia sprzecznej z ustawą.

Zarząd jest obowiązany do udzielenia akcjonariuszowi na jego żądanie informacji dotyczących spółki, jeżeli jest to uzasadnione dla oceny sprawy objętej porządkiem obrad. Zarząd powinien odmówić udzielenia informacji w przypadku, gdy:

- mogłoby to wyrządzić szkodę spółce, spółce z nią powiązanej albo spółce zależnej, w szczególności przez ujawnienie tajemnic technicznych, handlowych lub organizacyjnych przedsiębiorstwa;
- mogłoby narazić członka Zarządu na poniesienie odpowiedzialności karnej, cywilnoprawnej lub administracyjnej.

W uzasadnionych przypadkach Zarząd może udzielić informacji na piśmie, nie później niż w terminie dwóch tygodni od dnia zakończenia Walnego Zgromadzenia.

1.7. Zarząd i Rada Nadzorcza – skład, kompetencje i zasady działania

Skład osobowy Zarządu

Zarząd składa się z co najmniej trzech członków powoływanych na wspólną kadencję pięciu lat. Co najmniej połowa członków Zarządu, w tym Prezes Zarządu, musi posiadać obywatelstwo polskie, stale zamieszkiwać w Polsce, posługiwać się językiem polskim oraz posiadać doświadczenie na rynku polskim, które można

wykorzystać przy zarządzaniu bankiem. Członkowie Zarządu kierują wydzielonymi obszarami działalności banku w zakresie wskazanym przez Prezesa Zarządu. Szczegółowy podział kompetencji członków Zarządu jest określony w uchwałach Zarządu.

Skład Zarządu mBanku nie uległ zmianie w 2021 roku i na 31 grudnia 2021 roku przedstawiał się następująco:

1. Cezary Stypułkowski - Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny Banku
2. Andreas Böger – Wiceprezes Zarządu ds. Finansów
3. Krzysztof Dąbrowski - Wiceprezes Zarządu ds. Operacji i Informatyki
4. Cezary Kocik - Wiceprezes Zarządu ds. Bankowości Detalicznej
5. Marek Lusztyn - Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Ryzykiem
6. Adam Pers - Wiceprezes Zarządu ds. Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej.

W dalszej części przedstawione są bardziej szczegółowe informacje o członkach Zarządu mBanku.

Cezary Stypułkowski - Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny Banku



Cezary Stypułkowski jest doktorem nauk prawnych Uniwersytetu Warszawskiego. W drugiej połowie lat osiemdziesiątych był stypendystą Fulbrighta w Business School na Columbia University w Nowym Jorku.

Począwszy od 1991 roku przez niemal trzynaście lat kierował zarządem Banku Handlowego S.A. (obecnie Grupa Citibanku). W latach 2003 - 2006 pełnił funkcję prezesa zarządu Grupy PZU. Od 2006 do 2010 roku pracował w J.P. Morgan w Londynie, od 2007 roku na stanowisku Dyrektora Zarządzającego

Banku Inwestycyjnego J.P. Morgan na Europę Centralną i Wschodnią.

Cezary Stypułkowski był także członkiem Międzynarodowej Rady Doradczej Zarządu Deutsche Banku, Międzynarodowej Rady Doradczej INSEAD oraz Geneva Association. Od 2012 roku jest współprzewodniczącym Emerging Markets Advisory Council przy Instytucie Finansów w Waszyngtonie (IFF).

Cezary Stypułkowski został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu mBanku S.A. w dniu 2 sierpnia 2010 roku, a obowiązki objął z dniem 1 października 2010 roku. Zgodę KNF na pełnienie funkcji Prezesa Zarządu otrzymał 27 października 2010 roku.

Andreas Böger - Wiceprezes Zarządu ds. Finansów



Studiował we Frankfurcie i San Diego, ukończył Frankfurt School of Finance & Management i jest posiadaczem certyfikatu CFA.

W 1994 roku Andreas Böger rozpoczął karierę zawodową w HypoVereinsbank w Monachium, gdzie kierował zespołem zajmującym się zarządzaniem aktywami i pasywami oraz doradztwem kapitałowym.

Od 2003 roku Andreas Böger pracował w Deutsche Banku we Frankfurcie. W latach 2007-2013 był dyrektorem zarządzającym Global Capital Markets oraz Capital Solutions Europe & CEEMEA w Deutsche Banku w Londynie.

W 2013 roku Andreas Böger rozpoczął pracę w Commerzbanku. Przed objęciem stanowiska w mBanku kierował działem Corporate Finance w ramach Grupy Rozwoju i Strategii Commerzbanku. Do jego obowiązków należało przygotowywanie bilansu strategicznego i zarządzania kapitałem Grupy Commerzbanku, a także inne zadania dotyczące finansów i działalności regulacyjnej.

W Zarządzie mBanku S.A. na stanowisku Wiceprezesa Zarządu ds. Finansów od 1 lipca 2017 roku.

Krzysztof Dąbrowski - Wiceprezes Zarządu ds. Operacji i Informatyki



Absolwent Wydziału Elektroniki i Technik Informatycznych Politechniki Warszawskiej. W 2011 roku ukończył studia Executive MBA na Uniwersytecie Warszawskim i Uniwersytecie Illinois.

Wszechstronną wiedzę z zakresu funkcjonowania IT zbierał w wielu branżach. W latach 1995-2003 pracował w branży internetowo-telekomunikacyjnej dla firm Polska Online oraz TDC Internet, gdzie odpowiadał za rozwój systemów i usług hostingowych. W okresie 2004-2011, jako szef Departamentu Rozwoju Oprogramowania,

współtworzył polskie centrum usług dzielonych F. Hoffman-La Roche. W kolejnych latach, będąc CTO Grupy Allegro, nadzorował jedną z największych w regionie transformacji Agile. Od roku 2014 pełnił funkcję dyrektora zarządzającego odpowiedzialnego za informatykę i technologię w mBanku. W 2021 roku Krzysztof Dąbrowski został wybrany Most Inspirational European Digital Leader of the Year 2021.

W Zarządzie mBanku S.A. na stanowisku Wiceprezesa Zarządu ds. Operacji i Informatyki od 1 kwietnia 2017 roku.

Marek Lusztyn - Wiceprezes Zarządu



Doktor nauk ekonomicznych Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Absolwent programu Executive MBA University of Illinois i Uniwersytetu Warszawskiego, absolwent INSEAD oraz inżynier informatyki. Ukończył szereg międzynarodowych szkoleń i programów menedżerskich w zakresie bankowości, finansów i zarządzania, m.in. Singularity University, Stanford Graduate School of Business oraz Bocconi University.

Karierę zawodową zaczął w Banku Handlowym w Warszawie S.A., gdzie w latach 1996-2000 pracował w Departamencie Gospodarki Pieniężnej oraz Skarbu.

Przez kolejne 20 lat związany był z Bankiem Pekao S.A., w okresie 1999-2017 należącym do Grupy Unicredit. W latach 2000-2008 zajmował tam kolejno stanowiska Dyrektora Wydziału Zarządzania Ryzykiem Rynkowym i Dyrektora Departamentu Zarządzania Ryzykiem Finansowym. Następnie, przez prawie 10 lat, pracował w międzynarodowych strukturach Grupy UniCredit w Londynie, Monachium i Mediolanie, gdzie odpowiadał za globalne funkcje zarządzania ryzykiem. W latach 2017-2020 pełnił funkcję wiceprezesa odpowiedzialnego za ryzyko, a następnie Prezesa Zarządu Pekao S.A.

Od września 2019 roku do końca 2020 roku zasiadał w Radzie Uczelni Szkoły Głównej Handlowej. Autor szeregu publikacji naukowych z zakresu bankowości i zarządzania ryzykiem, przez szereg lat wykładowca w tym zakresie tematycznym.

W Zarządzie mBanku S.A. na stanowisku Wiceprezesa Zarządu od 22 października 2020 roku. W dniu 3 marca 2021 roku Komisja Nadzoru Finansowego jednogłośnie wyraziła zgodę na powierzenie Markowi Lusztynowi funkcji Członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności mBanku.

Cezary Kocik - Wiceprezes Zarządu ds. Bankowości Detalicznej



Jest absolwentem Uniwersytetu Łódzkiego na kierunku Finanse i Bankowość. W 2015 roku ukończył Advanced Management Program (AMP 189) w Harvard Business School, a w 2018 roku kurs Strategic Management in Banking w INSEAD. Posiada licencję maklera papierów wartościowych.

W latach 1994-1996 był zatrudniony w Domu Maklerskim Banku PBG jako makler papierów wartościowych. W 1996 roku rozpoczął pracę w Banku PBG, gdzie zajmował się bankowością inwestycyjną oraz windykacją i restrukturyzacją. W 1999 roku został

zatrudniony w Pekao S.A. w Departamencie Windykacji i Restrukturyzacji Kredytów. W latach 2000-2004 pracował na stanowisku Dyrektora Oddziału Banku Pekao S.A. w Łodzi.

Od 2004 roku współtworzył bankowość detaliczną mBanku: początkowo w obszarze ryzyka kredytów detalicznych, a następnie w obszarze sprzedaży i procesów biznesowych.

W Zarządzie mBanku S.A. na stanowisku Wiceprezesa Zarządu ds. Bankowości Detalicznej od 1 kwietnia 2012 roku.

Adam Pers - Wiceprezes Zarządu ds. Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej



Absolwent Wydziału Ekonomii Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. W 2008 roku ukończył studia MBA organizowane przez Szkołę Główną Handlową. Wiedzę z zakresu bankowości zdobył zarówno na uczelni, jak i w trzech instytucjach na rynku polskim.

Pierwszy okres kariery to staż w Wielkopolskim Banku Kredytowym S.A., następnie przez szereg lat pracował w grupie Raiffeisen Bank Polska S.A., gdzie zdobywał początkowo doświadczenie w dziale back office, następnie w Corporate Banking i ostatecznie w obszarze rynków finansowych. Odpowiadał m.in. za strategiczne projekty przebudowy dealing room-u oraz za jeden z filarów strategii, a w okresie kryzysu finansowego był członkiem Komitetu Operacyjnego, przejmując odpowiedzialność za płynność banku. Zdobywca nagrody w grupie RBI TOP Performer i Lider Roku. Od 2012 roku - w Grupie BRE Banku/mBanku, gdzie przeprowadził restrukturyzację w obszarze sprzedaży rynków finansowych. Następnie powierzono mu rolę Dyrektora Zarządzającego, obejmującą dodatkowo integrację obszaru współpracy z Instytucjami Finansowymi i ostatecznie integrację z obszarem Tradingu.

Od 26 października 2017 roku Wiceprezes Zarządu mBanku S.A. ds. Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej.

Kompetencje i zasady działania Zarządu

Członkowie Zarządu ponoszą wspólnie odpowiedzialność za całokształt działalności banku. Pracują w sposób kolegialny i informują się wzajemnie o najważniejszych sprawach banku podlegających kompetencji poszczególnych członków Zarządu. Zarząd może powoływać stałe komitety lub zespoły w celu realizacji określonych funkcji, koordynacji pracy jednostek organizacyjnych banku lub realizacji określonych zadań.

W mBanku działają następujące komitety pod przewodnictwem członków Zarządu:

-
- Komitet ds. zarządzania zasobami (przewodniczący: Andreas Böger)
 - Komitet ds. zarządzania aktywami i pasywami oraz kapitałem (przewodniczący: Andreas Böger)
 - Komitet ds. jakości danych i rozwoju systemów informacyjnych (przewodniczący: Andreas Böger)
 - Komitet ds. nadzoru nad oddziałami zagranicznymi mBanku S.A. (przewodniczący: Cezary Kocik)
 - Komitet kredytowy Grupy mBanku (przewodniczący: Marek Lusztyn)
 - Komitet ryzyka bankowości detalicznej (przewodniczący: Marek Lusztyn)
 - Komitet ryzyka bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej (przewodniczący: Marek Lusztyn)
 - Komitet ryzyka rynków finansowych (przewodniczący: Marek Lusztyn)
 - Komitet ryzyka modeli (przewodniczący: Marek Lusztyn)
 - Komitet bankowości inwestycyjnej (przewodniczący: Marek Lusztyn)
 - Komitet ds. architektury informatycznej Grupy mBanku (przewodniczący: Krzysztof Dąbrowski)
 - Komitet zrównoważonego rozwoju Grupy mBanku (przewodniczący: Marek Lusztyn).

Zarząd prowadzi sprawy banku, reprezentuje bank i ustala wytyczne odnośnie jego działalności, w szczególności obciążonej ryzykiem, w tym polityki kredytowej, inwestycyjnej, zarządzania aktywami i zobowiązaniami banku, a także polityki gwarancyjnej. Zarząd przekazuje Radzie Nadzorczej regularne i wyczerpujące informacje o wszystkich istotnych sprawach dotyczących działalności banku oraz o ryzyku związanym z prowadzoną działalnością i sposobach zarządzania tym ryzykiem.

Zarząd pracuje w oparciu o regulamin zatwierdzony przez Radę Nadzorczą. Regulamin ten określa m.in. sprawy, które wymagają kolegiального rozpatrzenia i podjęcia uchwały przez Zarząd.

Wszelkie uchwały podejmowane są większością głosów członków Zarządu obecnych na posiedzeniu, a w razie równej liczby głosów rozstrzyga głos Prezesa Zarządu.

Organem odpowiedzialnym za ustalenie zasad wynagradzania i wysokości wynagrodzeń członków Zarządu jest Komisja ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej. Regulamin programu motywacyjnego dla Zarządu i zasady przyznawaniu bonusów dla członków Zarządu określone są w uchwałach Rady Nadzorczej.

Zasady dotyczące wynagrodzenia członków Zarządu reguluje Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A.

Wynagrodzenie członków Zarządu składa się z części stałej i części zmiennej. Dla Członków Zarządu stosunek wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego nie może przekraczać 100% wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem, że przekroczenie 100% (nie więcej niż do poziomu 200%) rocznego wynagrodzenia zasadniczego podlega akceptacji ZWZ Banku.

Wynagrodzenie zasadnicze Członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą banku z uwzględnieniem następujących informacji:

- uchwały Zarządu mBanku o podziale kompetencji pomiędzy Członków Zarządu banku (ze szczególnym uwzględnieniem zmian w kompetencjach),
- długoterminowych wyników osiągniętych na dzień oceny,
- dostępnych wewnętrznych danych rynkowych (np. wewnętrznego porównania Grupy mBanku),
- dostępnych zewnętrznych danych rynkowych (np. informacji o wynagrodzeniach członków zarządów innych spółek notowanych na GPW, dodatkowych benchmarków rynkowych).

Szczegółowy opis zasad programów motywacyjnych dla Zarządu opartego o akcje znajduje się w nocie 43 do Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy mBanku S.A. według Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej za rok 2021.

W dniu 9 maja 2018 roku XXXI ZWZ mBanku podjęło uchwałę nr 37 w sprawie wprowadzenia programu motywacyjnego i ustalenia zasad jego przeprowadzenia oraz uchwałę nr 38 w sprawie emisji warrantów subskrypcyjnych, warunkowego podwyższenia kapitału zakładowego z pozbawieniem dotychczasowych akcjonariuszy prawa poboru warrantów subskrypcyjnych oraz akcji i zmiany statutu Spółki oraz w sprawie ubiegania się o dopuszczenie akcji do obrotu na rynku regulowanym oraz dematerializacji akcji.

Powyższy Program Motywacyjny, wprowadzony uchwałą Rady Nadzorczej z czerwca 2018 roku, zastąpił funkcjonujące wcześniej dwa inne programy: program pracowniczy z 27 października 2008 roku oraz program motywacyjny mBanku z 14 marca 2008 roku dla Członków Zarządu.

Rada Nadzorcza ustala wysokość bonusu za dany rok kalendarzowy każdemu członkowi Zarządu indywidualnie w oparciu o ocenę realizacji wyznaczonych celów MBO w odniesieniu do okresu co najmniej 3 lat, przy czym jego wysokość zależy od wysokości puli bonusów. Pula bonusów jest sumą kwot bazowych obliczonych dla każdego członka Zarządu. Kwota bazowa wyliczana jest jako krotność wynagrodzenia zasadniczego, która uzależniona jest od poziomu Economic Profit (EP), przy czym EP liczony jest za okres 3 lat zgodnie z zasadami określonymi w Polityce wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A. MBO uwzględnia cele ilościowe zespołowe (na poziomie Grupy mBanku), cele ilościowe indywidualne oraz cele jakościowe indywidualne.

Bonus składa się z:

- części nieodroczonej, stanowiącej 40% bonusu i
- części odroczonej, stanowiącej 60% bonusu.

Część nieodroczonej i odroczonej dzieli się po połowie na część gotówkową (50%) i część wypłacaną w postaci warrantów subskrypcyjnych (50%).

Część nieodroczonej gotówkowa jest wypłacana w roku przyznania bonusu. Druga połowa części nieodroczonej (50%) jest wypłacana w postaci warrantów subskrypcyjnych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZ.

Część odroczonej, gotówkowa jak i wypłacana w postaci warrantów subskrypcyjnych, podlega wypłacie w 5 równych transzach w 5 kolejnych latach kalendarzowych. W każdej z transz część gotówkowa jest wypłacana po zatwierdzeniu skonsolidowanego sprawozdania finansowego Grupy mBanku za poprzedni rok kalendarzowy, a część wypłacana w postaci warrantów subskrypcyjnych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty zatwierdzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego za poprzedni rok finansowy. Wartość jednego warrantu subskrypcyjnego oblicza się według średniej ceny rynkowej jednej akcji mBanku z okresu referencyjnego, ustalonego zgodnie z zapisami Polityki Wynagradzania pomniejszonej o 4,00 zł.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się wypłatę części lub całości transz gotówkowych (nieodroczonej i odroczonej) w formie warrantów subskrypcyjnych po decyzji Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie Członków Zarządu, którzy pełnili swoje funkcje w latach 2020-2021 przedstawiają kolejne zestawienia.

2021 rok

		Wynagrodzenie wypłacone w 2021 roku (w zł)			
		Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści	Bonus za 2020 rok	Bonus odroczony*
1.	Cezary Stypułkowski	3 526 223	374 669		469 233
2.	Andreas Böger	1 742 442	218 882		169 750
3.	Krzysztof Dąbrowski	1 656 000	185 438		201 000
4.	Cezary Kocik	1 656 000	256 045		269 000
5.	Marek Lusztyn	1 656 000	230 337		-
6.	Adam Pers	1 656 000	157 899		169 333
Razem		11 892 665	1 423 271	-	1 278 316

*W 2021 roku wypłacono III odroczonej transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2017, II odroczonej transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2018 oraz I odroczonej transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2019. Adamowi Persowi wypłacono również odroczonej transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu przyznanego w okresie pełnienia funkcji Dyrektora Zarządzającego, której termin płatności przypadał w 2021 roku. Bonus za 2020 przyznany został w całości w warrantach subskrypcyjnych.

		Wynagrodzenie wypłacone w 2021 roku (w zł)				
		Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści	Bonus za 2020 rok	Bonus odroczony*	Odszkodowanie (zakaz konkurencji)

Wynagrodzenia byłych Członków Zarządu, którzy przestali pełnić swoje funkcje w 2020 roku

1.	Lidia Jabłonowska-Luba		2 835		189 000	1 400 000
2.	Frank Bock				156 166	828 000

Wynagrodzenia byłych Członków Zarządu, którzy przestali pełnić swoje funkcje w 2017 roku

1.	Christoph Heins	-	-	-	37 500	-
2.	Jarosław Mastalerz	-	375	-	25 000	-
3.	Przemysław Gdański	-	-	-	83 334	-

*W 2021 roku Członkowie Zarządu, którzy przestali pełnić swoje funkcje w 2020 otrzymali III odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2017, II odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2018 oraz I odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2019. Christoph Heinz, Jarosław Mastalerz, Przemysław Gdański otrzymali III odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2017.

2020 rok

		Wynagrodzenie wypłacone w 2020 roku (w zł)			
		Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści	Bonus za 2019 rok	Bonus odroczony*
1.	Cezary Stypułkowski	3 449 871	377 605	440 000	567 648
2.	Frank Bock	1 729 075	337 941	200 000	96 166
3.	Andreas Böger	1 764 359	227 926	220 000	103 750
4.	Krzysztof Dąbrowski	1 676 000	190 365	220 000	161 666
5.	Cezary Kocik	1 676 000	264 420	240 000	322 000
6..	Marek Lusztyn	320 516	1 192	-	-
7.	Adam Pers	1 676 000	162 493	240 000	129 000
Razem		12 291 821	1 561 942	1 560 000	1 380 230

*W 2020 roku wypłacono, III odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2016, II odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2017 oraz I odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2018. Krzysztofowi Dąbrowskiemu i Adamowi Persowi wypłacono odroczone transze ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu przyznanego w okresie pełnienia funkcji Dyrektora Zarządzającego, których termin płatności przypadał w 2020 roku.

		Wynagrodzenie wypłacone w 2020 roku (w zł)				
		Wynagrodzenie zasadnicze	Pozostałe korzyści	Bonus za 2019 rok	Bonus odroczony*	Odszkodowanie (zakaz konkurencji)

Wynagrodzenia byłych Członków Zarządu, którzy przestali pełnić swoje funkcje w 2020 roku

1.	Lidia Jabłonowska-Luba	1 359 355	183 647	200 000	254 000	309 951
----	------------------------	-----------	---------	---------	---------	---------

Wynagrodzenia byłych Członków Zarządu, którzy przestali pełnić swoje funkcje w 2017 roku

1.	Christoph Heins	-	-	-	100 000	-
2.	Jarosław Mastalerz	-	2 250	-	150 000	-
3.	Przemysław Gdański	-	-	-	208 334	-

Wynagrodzenia byłych Członków Zarządu, którzy przestali pełnić swoje funkcje w 2016 roku

1.	Jörg Hessenmüller	-	-	-	62 500	-
----	-------------------	---	---	---	--------	---

*W 2020 roku Członkowie Zarządu, którzy przestali pełnić swoje funkcje w 2020 i 2017 roku otrzymali II odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2017. III odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2016 otrzymali: Lidia Jabłonowska-Luba, Christoph Heinz, Jarosław Mastalerz, Przemysław Gdański. Jörg Hessenmüller oraz Lidia Jabłonowska-Luba i Franc Bock otrzymali I odroczoną transzę w ramach rozliczenia części gotówkowej bonusu za rok 2018.

Stan posiadania akcji banku przez osoby zarządzające:

Na dzień 31 grudnia 2021 roku akcje Banku posiadało czterech Członków Zarządu Banku: Cezary Stypułkowski 25 230 sztuk, Andreas Böger 1 646 sztuk, Krzysztof Dąbrowski 892 sztuki i Cezary Kocik 256 sztuk.

Na dzień 31 grudnia 2020 roku akcje mBanku posiadało sześciu Członków Zarządu mBanku: Cezary Stypułkowski – 23 250 akcji, Frank Bock – 766 akcji, Andreas Böger – 819 akcji, Krzysztof Dąbrowski – 1 682 akcji, Cezary Kocik – 2 161 akcji i Adam Pers – 158 akcji.

Ocena adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Zarządu oraz samoocena skuteczności działania Zarządu

Zgodnie z zasadą 8.9 Rekomendacji „Z”, dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach, wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego, Zarząd mBanku dokonuje samooceny adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Zarządu oraz skuteczności działania Zarządu.

W ocenie Zarządu, Statut Banku, Regulamin Zarządu i inne regulacje wewnętrzne, dotyczące między innymi spełniania warunków odpowiedzialności, zarządzania konfliktami interesów, podziału kompetencji pomiędzy Członków Zarządu, zapewniają prawidłowe funkcjonowanie Zarządu i adekwatną realizację jego zadań. Umożliwiają skuteczne zarządzanie bankiem, w tym m.in. planowanie, podejmowanie decyzji dotyczących bieżącej działalności, zarządzanie zasobami ludzkimi, monitorowanie wyników i reagowanie na zmiany w otoczeniu zewnętrznym.

W 2021 roku Zarząd jako całość i wszyscy jego członkowie aktywnie, z należytą starannością i zaangażowaniem wykonywali swoje obowiązki dotyczące prowadzenia spraw Banku. W 2021 roku Zarząd odbył 65 posiedzeń i podjął 139 uchwał. Zarząd pozytywnie ocenia skuteczność swojego działania. Potwierdzeniem skuteczności działania Zarządu są dokonania Grupy w 2021 roku, m.in. dotyczące poziomu dochodów Grupy, efektywności kosztowej, wysokiego zwrotu z kapitału osiągniętego przez główny biznes Grupy (bez segmentu „Walutowe Kredyty Hipoteczne”, ROE 11,9%), dynamiki kredytów i depozytów, wzrostu udziałów rynkowych w istotnych obszarach działania, utrzymanie silnej pozycji kapitałowej i płynnościowej, rozwój produktów i usług, w szczególności dostępnych w kanałach zdalnych, optymalizacja procesów i postęp w zakresie zielonej transformacji. Ponadto, w 2021 roku Zarząd wytyczył kierunki rozwoju Grupy w zaakceptowanej przez Radę Nadzorczą strategii na lata 2021-2025.

Skład osobowy Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza funkcjonuje na podstawie uchwalonego przez siebie Regulaminu i wykonuje funkcje przewidziane w Statucie mBanku, Kodeksie spółek handlowych i Ustawie Prawo bankowe.

Statut mBanku stanowi, że Rada Nadzorcza składa się przynajmniej z pięciu członków, wybieranych przez Walne Zgromadzenie na wspólną kadencję trzech lat. Na miejsce członka Rady Nadzorczej, którego mandat wygaś w czasie trwania wspólnej kadencji Rady, Rada Nadzorcza może powołać inną osobę. Mandat tak powołanego członka Rady wygasa równocześnie z wygaśnięciem mandatów pozostałych członków Rady. Powołanie Członków Rady Nadzorczej w czasie trwania wspólnej kadencji Rady wymaga zatwierdzenia przez najbliższe Walne Zgromadzenie.

Co najmniej połowa członków Rady Nadzorczej, w tym jej Przewodniczący musi posiadać obywatelstwo polskie, stale zamieszkiwać w Polsce, posługiwać się językiem polskim oraz posiadać doświadczenie na rynku polskim, które można wykorzystać przy sprawowaniu nadzoru nad działalnością banku. Zgodnie z wymogiem statutowym, co najmniej dwóch członków Rady Nadzorczej to członkowie niezależni.

W 2021 roku nastąpiły zmiany w składzie Rady Nadzorczej mBanku. W dniu 15 marca 2021 roku Sabine Schmittroth złożyła rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej, jak również z członkostwa w Komisji Prezydialnej i ds. Nominacji oraz Komisji ds. Wynagrodzeń ze skutkiem od dnia 25 marca 2021 roku. W dniu 24 marca 2021 roku, na stanowisko członka Rady Nadzorczej mBanku został powołany przez Radę Nadzorczą Arno Walter z dniem 25 marca 2021 roku na okres do czasu zakończenia obecnej kadencji Rady Nadzorczej.

Ponadto, 27 sierpnia 2021 roku Jörg Hessenmüller złożył rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej mBanku, jak również z członkostwa w Komisji ds. Audytu, Komisji Prezydialnej i ds. Nominacji, Komisji ds. IT oraz Komisji ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej ze skutkiem od dnia 30 września 2021 roku. Rezygnacja z członkostwa w Radzie Nadzorczej mBanku była związana z decyzją Jörga Hessenmüllera o rezygnacji z członkostwa w Zarządzie Commerzbanku.

Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 25 października 2021 roku na stanowisko członka Rady Nadzorczej mBanku został powołany dr Armin Barthel na okres do czasu zakończenia obecnej kadencji Rady Nadzorczej.

Na dzień 31 grudnia 2021 roku skład Rady Nadzorczej mBanku S.A. przedstawiał się następująco:

1. Agnieszka Słomka-Gołębiowska – Przewodnicząca Rady Nadzorczej
2. Bettina Orlopp – Wiceprzewodnicząca Rady Nadzorczej
3. Armin Barthel – Członek Rady Nadzorczej
4. Tomasz Bieske – Członek Rady Nadzorczej
5. Marcus Chromik – Członek Rady Nadzorczej
6. Mirosław Godlewski – Członek Rady Nadzorczej
7. Aleksandra Gren – Członek Rady Nadzorczej
8. Arno Walter – Członek Rady Nadzorczej.

Poniższa tabela prezentuje szczegółowe informacje o członkach Rady Nadzorczej mBanku, którzy pełnili swoje funkcje według stanu na 31 grudnia 2021 roku.

Agnieszka Słomka-Gołębiowska - Przewodnicząca Rady Nadzorczej

Agnieszka Słomka-Gołębiowska jest profesorem w Katedrze Międzynarodowych Studiów Porównawczych SGH. Ukończyła studia magisterskie na kierunkach: Bankowość i Finanse oraz Zarządzanie (kierunek CEMS) w Szkole Głównej Handlowej i Copenhagen Business School. Jest doktorem nauk ekonomicznych. Brała udział w licznych kursach Executive Education m.in. w Programie IESE/Harvard Business School 'Value Creation Through Effective Boards'. Ukończyła program MBA organizowany przez French Management Institute w Warszawie.

W latach 2000 – 2002 pracowała w firmie audytorskiej Arthur Andersen. W roku 2006 powierzono jej rolę Dyrektora Departamentu Prywatyzacji w Agencji Rozwoju Przemysłu, gdzie odpowiadała do roku 2009 za nadzór właścicielski. W latach 2006-2008 pełniła funkcję wiceprzewodniczącej Rady Nadzorczej spółki Bumar. W latach 2008-2014 piastowała mandat członka Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu w Banku BPH. W latach 2018-2019 Agnieszka Słomka-Gołębiowska pełniła funkcję wiceprzewodniczącej Rady Nadzorczej TransEU. Od 2014 roku jest Członkiem Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu mBank S.A. Od 2017 roku jest Członkiem Komitetu Audytu przy United Nations World Food Program – WFP. Od 2019 roku pełni funkcję Członka Rady Nadzorczej oraz Komitetu Audytu spółki Budimex S.A.

Odbyła liczne staże naukowe m.in. Cambridge (MIT), Tucson (UoA), Munster, Birmingham (BBS), Berlinie (HSoG), Genewie (UoG – Law School), Wiedniu (WU) oraz Florencji (UniFi). Jest Stypendystą Fundacji Alexandra von Humboldta oraz Fulbright Fellowship na Uniwersytecie Kalifornijskim w Berkeley, gdzie współpracowała z Prof. Oliverem Williamsonem – laureatem Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii.

Od 2005 roku jest Członkiem Polskiego Instytutu Dyrektorów, członkiem założycielem rady ekspertów Forum Rad Nadzorczych powołanym we współpracy z PwC i SEG oraz współpracuje z Instytutem Rachunkowości i Podatków, upowszechniając najbardziej aktualną wiedzę dotyczącą funkcjonowania organów spółek publicznych. W 2019 roku otrzymała nagrodę Osobowość Corporate Governance. Jest ambasadorem Programu Bank of America oraz Vital Voices promującego przedsiębiorczość wśród kobiet.

Bettina Orlopp - Zastępca Przewodniczącej Rady Nadzorczej

Bettina Orlopp ukończyła University of Regensburg z dyplomem MBA (finanse i produkcja). Na tym samym uniwersytecie uzyskała doktorat.

Od 1995 roku Bettina Orlopp pracowała w McKinsey (od 2002 roku jako partner). W 2014 roku rozpoczęła pracę w Commerzbank AG jako dyrektor zarządzający segmentu ds. rozwoju i strategii Grupy. Odpowiadała za strategię, fuzje i przejęcia, finanse korporacyjne (bilans strategiczny i zarządzanie kapitałem), inwestycje korporacyjne, biuro ds. Europy Środkowo-Wschodniej (CEE) oraz CommerzVentures (jednostka korporacyjna). W 2016 roku została dyrektorem zarządzającym odpowiedzialnym za compliance, HR i kwestie prawne. Od listopada 2017 roku pełniła funkcję Członka Zarządu Commerzbanku, nadzorującego te same obszary.

Od 1 marca 2020 roku Bettina Orlopp jest członkiem zarządu ds. finansów (CFO) Commerzbanku. Doktor Orlopp jest członkiem komitetów działających w Commerzbank AG: Komitetu zarządzania aktywami (ALCO), który odpowiada za zarządzanie kapitałem, płynnością i bilansem Grupy Commerzbank, Komitetu ds. Ryzyka Strategicznego, Komitetu ds. kontroli i zarządzania ryzykami na poziomie portfela i Komitetu ds. Ryzyka Operacyjnego w Grupie.

Armin Barthel - Członek Rady Nadzorczej

Armin Barthel od kwietnia 2016 roku pełni funkcję głównego pełnomocnika Grupy Commerzbank AG do spraw compliance (CCO) i pełnomocnika ds. przeciwdziałania praniu pieniędzy (Group Chief Compliance Officer i Anti-Money Laundering Officer). Odpowiada za wszystkie jednostki compliance Grupy Commerzbanku, w tym w zagranicznych oddziałach i spółkach zależnych Commerzbanku.

Po studiach prawnych w Marburgu i Wielkiej Brytanii oraz aplikacji prawniczej i uzyskaniu doktoratu z nauk prawnych w Hamburgu, dr Armin Barthel rozpoczął karierę w 2003 roku we frankfurckim oddziale kancelarii prawniczej Hengeler Mueller.

W 2005 roku dołączył do departamentu prawnego Commerzbank AG we Frankfurcie, gdzie zajmował różne stanowiska. Od 2012 roku był zatrudniony na stanowisku Głównego Prawnika (General Counsel) i Dyrektora ds. Prawnych North America w nowojorskim oddziale Commerzbanku.

Tomasz Bieske - Członek Rady Nadzorczej

Tomasz Bieske jest magistrem ekonomii, absolwentem Uniwersytetu w Kolonii. Po studiach przez sześć lat pracował w centrali Dresdner Bank AG we Frankfurcie. W roku 1988 Tomasz Bieske pracował w biurze Arthur Andersen we Frankfurcie, a rok później był współzałożycielem firmy Artur Andersen w Polsce, partnerem, dyrektorem Grupy Rynków Finansowych. Odpowiadał za współpracę z klientami z sektora finansowego, m.in. za badanie sprawozdań finansowych wiodących banków w Polsce, transakcje sprzedaży bankowych portfeli kredytów nieregularnych oraz wycenę akcji prywatnych banków. Uczestniczył w szeregu procesów due diligence na zlecenie inwestorów zagranicznych. Od roku 2001 w firmie Ernst & Young kontynuował pracę jako partner, dyrektor Grupy Rynków Finansowych połączonej firmy. Uczestniczył w większości najistotniejszych projektów w sektorze usług finansowych, m.in. w przygotowaniu oferty publicznej PKO BP S.A. i Kredyt Bank S.A., badaniu sprawozdań finansowych: Narodowego Banku Polskiego, PKO BP S.A., Pekao S.A., Getin Holding i szeregu innych banków oraz ZUS. Kierował wieloma projektami doradczymi w sektorze bankowym. W 2011 roku brał udział w pracach zespołu do spraw zmian regulacji prawnych i biznesowych sektora bankowości spółdzielczej.

Ściśle współpracuje ze Związkiem Banków Polskich i Krajowym Związkiem Banków Spółdzielczych. Posiada licencję polskiego biegłego rewidenta. W 2011 roku otrzymał złoty medal Związku Banków Polskich za udział w rozwoju bankowości w Polsce w latach 1991–2011. Od czerwca 2013 roku członek Rad Nadzorczych spółek notowanych na GPW (obecnie w KRUK S.A. i mBank S.A.) W roku 2019 ukończył 3-miesięczny Oxford Fintech Programme. Od 2019 roku należy do Stowarzyszenia Niezależnych Członków Rad Nadzorczych.

Marcus Chromik - Członek Rady Nadzorczej

Marcus Chromik studiował fizykę na Uniwersytecie w Getyndze, Uniwersytecie w Kilonii oraz Uniwersytecie w Monachium. Prowadził też badania naukowe na Michigan State University w Stanach Zjednoczonych. Marcus Chromik posiada doktorat z fizyki jądrowej.

Karierę zawodową rozpoczął w 2001 roku w McKinsey & Company. W 2004 roku dołączył do Grupy Postbank, gdzie zajmował szereg stanowisk kierowniczych. Był między innymi odpowiedzialny za nowe emisje akcji oraz konsorcja, zarządzanie płynnością oraz credit-treasury. Następnie, przez ponad trzy lata pracował jako Chief Market Risk Officer w segmencie korporacji i rynków Commerzbanku, gdzie był odpowiedzialny za zarządzanie ryzykiem rynkowym i ryzykiem płynności. Od 2012 roku Marcus Chromik pełnił funkcję dyrektora zarządzającego (Divisional Board Member) ds. ryzyka kredytowego w Commerzbanku.

Z dniem 1 stycznia 2016 roku Marcus Chromik został powołany na stanowisko Członka Zarządu Commerzbanku AG ds. Ryzyka (Chief Risk Officer).

Mirosław Godlewski - Członek Rady Nadzorczej

Mirosław Godlewski posiada dyplom mgr inż. Wydziału Zarządzania Przemysłem Politechniki Warszawskiej. Jest również absolwentem MBA Ashridge Management College i AMP Harvard Business School.

Obecnie jest Senior Advisorem w BCG, Członkiem Rady Nadzorczej w Absolvent.pl i Przewodniczącym Rady Nadzorczej w Eubioco Sp. z o. o., a także Partnerem w Hedgehog Fund.

Mirosław Godlewski był Członkiem Rady Nadzorczej w Netia S. A., Celon Pharma S. A., ABC Data S. A., a także członkiem Komitetu ds. Nominacji i Wynagrodzeń. W latach 2007-2014 pełnił funkcję Prezesa i CEO w Netia SA. Zajmował kierownicze stanowiska w Opoczno S.A., DEC Sp. z. o.o. oraz Pepsi-Cola Polska i MEMRB Polska.

Aleksandra Gren - Członek Rady Nadzorczej

Aleksandra Gren ukończyła Harvard Business School (negocjacje), London School of Economics (polityka europejska) oraz University of British Columbia (stosunki międzynarodowe). Posiada ponad 22-letnie doświadczenie zawodowe w technologii i bankowości. Karierę rozpoczęła w Royal Bank of Canada w Vancouver. Pracowała dla amerykańskich firm fintechowych w USA, na Bliskim Wschodzie i w Europie. Od ponad 15 lat na stanowiskach kierowniczych, jako członek zarządu i doradca.

Udokumentowane osiągnięcia w zakresie udanych partnerstw i inicjatyw transformacyjnych w sektorze bankowym. Uznana przez londyńskie jury Banking Technology Awards i PayTech Leadership Awards jako jedna z 10 najistotniejszych kobiet w dziedzinie technologii w 2016 roku i w 2018 roku.

Nazwana Globalnym Ambasadorem i Mentorem przez Bank of America GAP Global Leadership Development and Mentoring Program dla przedsiębiorców w USA w marcu 2019 roku.

Arno Walter – Członek Rady Nadzorczej

Arno Walter studiował zarządzanie biznesem na Uniwersytecie Goethego we Frankfurcie nad Menem do 1995 roku. Pracę rozpoczął w Dresdner Bank w bankowości detalicznej.

Od 2000 roku pracował w Grupie Deutsche Börse, a od 2002 roku w Commerzbank AG, gdzie zajmował stanowiska kierownicze w różnych obszarach. Był odpowiedzialny za bankowość detaliczną, prywatną i bankowość dla firm opartą sieci placówek w regionie południowo-zachodnich Niemiec oraz zajmował stanowisko Dyrektora Zarządzającego ds. Klientów Prywatnych.

Od 2015 roku Arno Walter był Prezesem Zarządu comdirect bank AG, gdzie był odpowiedzialny za rozwój i strategię biznesową, komunikację korporacyjną, obszar skarbu i partnerów biznesowych oraz audyt.

Od początku 2020 roku Arno Walter jest Dyrektorem Zarządzającym ds. Wealth Management oraz Małych Klientów Biznesowych w Commerzbank AG, a także jest odpowiedzialny za integrację comdirect bank z Commerzbankiem. Ponadto jest wiceprzewodniczącym Rady Nadzorczej Commerz Direktservice GmbH.

W Radzie Nadzorczej mBanku zasiadają cztery osoby spełniające kryterium niezależności: Agnieszka Słomka-Gołębiowska, Tomasz Bieske, Aleksandra Gren i Mirosław Godlewski. Natomiast Armin Barthel, Marcus Chromik, Bettina Orlopp i Arno Walter nie są członkami niezależnymi w związku z powiązaniem z dominującym akcjonariuszem mBanku.

Kompetencje i zasady działania Rady Nadzorczej

Kompetencje Rady Nadzorczej obejmują w szczególności:

- Sprawowanie nadzoru nad wprowadzeniem i zapewnieniem funkcjonowania adekwatnego i skutecznego systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej w banku,
- Doradzanie i nadzorowanie Zarządu przy ustalaniu wytycznych odnośnie działalności banku, w szczególności obciążonej ryzykiem, w tym jego polityki kredytowej, inwestycyjnej, gwarancyjnej, a także polityki zgodności oraz zatwierdzanie propozycji Zarządu w przedmiocie zasadniczej struktury organizacyjnej banku;
- Sprawowanie nadzoru nad zgodnością regulacji banku w zakresie podejmowania ryzyka ze strategią i planem finansowym banku;
- Zatwierdzanie przyjmowanych przez Zarząd zasad polityki informacyjnej, dotyczącej zarządzania ryzykiem i adekwatności kapitałowej;
- Zatwierdzanie tworzonych przez Zarząd strategii oraz procedur w zakresie systemu kontroli wewnętrznej, systemu zarządzania ryzykiem, procesu szacowania kapitału wewnętrznego, zarządzania kapitałowego oraz planowania kapitałowego;
- Dokonywanie ocen adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem oraz systemu kontroli wewnętrznej;
- Rozpatrywanie otrzymywanych od Zarządu regularnych i wyczerpujących informacji o wszystkich istotnych sprawach dotyczących działalności banku, ryzyku związanym z prowadzoną działalnością oraz o sposobach i efektywności zarządzania tym ryzykiem;
- Przygotowywanie zwięzłej oceny sytuacji banku w celu przedstawienia jej Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu i dołączenia do raportu rocznego banku za poprzedni rok obrotowy;
- Zatwierdzanie rocznych planów finansowych banku, wieloletnich planów rozwoju, jak również strategii działania banku oraz zasad ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem;

-
- Rozpatrywanie wszelkich wniosków i spraw podlegających uchwałom Walnego Zgromadzenia, w tym projektów uchwał Walnego Zgromadzenia; Rada Nadzorcza przygotowuje uzasadnienia projektów uchwał, które mają być przedłożone do akceptacji Walnego Zgromadzenia;
 - Wydawanie lub zatwierdzanie przewidzianych w Statucie mBanku regulaminów;
 - Powoływanie i odwoływanie Prezesa, Wiceprezesów oraz pozostałych Członków Zarządu z uwzględnieniem trybu przewidzianego Ustawą Prawo bankowe lub innych powszechnie obowiązujących przepisach prawa;
 - Ustalanie warunków kontraktów i wynagrodzeń dla Zarządu;
 - Upoważnianie Przewodniczącego Rady Nadzorczej do reprezentowania mBanku w umowach z Członkami Zarządu, w tym przy podpisywaniu z Członkami Zarządu umów o zarządzanie;
 - Otrzymywanie z wyprzedzeniem informacji na temat tworzenia, nabywania, zamykania oraz dysponowania oddziałami, stałymi przedstawicielstwami oraz częściami przedsiębiorstwa, jak również rozpoczęcia i kończenia przedsięwzięć oraz dziedzin działalności;
 - Zatwierdzanie zawarcia lub zmiany jakiegokolwiek istotnej umowy lub porozumienia z Członkami Zarządu lub Rady Nadzorczej;
 - Zatwierdzanie zawarcia, zmiany lub rozwiązania jakichkolwiek istotnych umów stowarzyszeniowych lub porozumień o współpracy;
 - Otrzymywanie informacji na temat oczekiwanych odchyleń od rocznego budżetu;
 - Analizę otrzymanego przynajmniej raz w roku raportu dyrektora Departamentu Audytu Wewnętrznego;
 - Wydawanie Członkom Zarządu zaleceń odnośnie poziomu i struktur wynagradzania kadry kierowniczej wysokiego szczebla;
 - Zatwierdzanie polityki zmiennych składników wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze w mBanku;
 - Zatwierdzanie tworzonej przez Zarząd strategii zarządzania ryzykiem operacyjnym, ocena realizacji tej strategii i w razie konieczności zlecenie jej rewizji;
 - Wyrażanie zgody na zasiadanie przez Członków Zarządu mBanku w zarządach lub radach nadzorczych spółek spoza grupy kapitałowej banku;
 - Wyrażanie zgody na powołanie i odwołanie dyrektorów Departamentu Audytu Wewnętrznego oraz Departamentu Compliance oraz zatwierdzanie ich wynagrodzeń;
 - Zatwierdzanie regulaminów funkcjonowania Departamentu Audytu Wewnętrznego oraz Departamentu Compliance; oraz
 - Przedstawianie Walnemu Zgromadzeniu raportu z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w banku na potrzeby dokonywania przez Walne Zgromadzenie oceny tej polityki.

Posiedzenia Rady Nadzorczej zwołuje Przewodniczący Rady z własnej inicjatywy lub na wniosek Zarządu, lub też na wniosek członka Rady Nadzorczej, nie rzadziej niż trzy razy w roku. W posiedzeniach Rady Nadzorczej uczestniczą wszyscy członkowie Zarządu, z wyłączeniem tych punktów porządku obrad, które dotyczą bezpośrednio Zarządu lub jego członków.

Uchwały Rady Nadzorczej zapadają zwykłą większością głosów. W przypadku równej liczby głosów przeważa głos Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

W ramach Rady Nadzorczej działa pięć komisji: Komisja Prezydialna i ds. Nominacji, Komisja ds. Ryzyka, Komisja ds. Audytu, Komisja ds. Wynagrodzeń i Komisja ds. Informatyki (IT).

Poniżej przedstawiony jest skład poszczególnych komisji według stanu na 31 grudnia 2021 roku (na pierwszych miejscach – przewodniczący komisji).

Komisja Prezydialna i ds. Nominacji	Komisja ds. Ryzyka	Komisja ds. Audytu	Komisja ds. Wynagrodzeń	Komisja ds. Informatyki
Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska	Dr Marcus Chromik	Tomasz Bieske	Dr Bettina Orlopp	Aleksandra Gren
Dr Marcus Chromik	Mirosław Godlewski	Aleksandra Gren	Tomasz Bieske	Mirosław Godlewski
Dr Bettina Orlopp	Dr Bettina Orlopp	Dr Armin Barthel	Mirosław Godlewski	Dr Marcus Chromik
	Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska		Dr Marcus Chromik	

Poprzez delegowanie wybranych Członków Rady Nadzorczej do pełnienia określonych czynności nadzorczych w mBanku w ramach komisji, praca całej Rady Nadzorczej jest bardziej efektywna. Wiele uchwał Rady Nadzorczej podejmowanych jest zgodnie z rekomendacjami poszczególnych komisji, które wcześniej analizują i omawiają różne tematy z poszczególnych obszarów działalności banku.

Komisja Prezydialna i ds. Nominacji

Do zadań Komisji Prezydialnej i ds. Nominacji należy przede wszystkim wykonywanie bieżącego nadzoru nad działalnością banku w okresach między posiedzeniami Rady Nadzorczej. Komisja Prezydialna udziela Zarządowi zezwolenia na nabywanie, obciążanie i zbywanie nieruchomości, użytkowania wieczystego lub udziału w nieruchomości oraz akcji i udziałów w spółkach, jak również innych środków trwałych, jeżeli wartość transakcji przekracza 1% funduszy własnych banku. Zezwolenie nie jest wymagane, jeżeli wskazane wyżej nabycie nastąpiło w ramach postępowania egzekucyjnego, upadłościowego, w tym postępowania upadłościowego z możliwością zawarcia układu lub innego porozumienia z dłużnikiem banku lub w przypadku zbycia mienia nabytego w powyższy sposób. Komisja przeprowadza również wstępne rekrutacje kandydatów na Członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBanku.

Komisja Prezydialna i ds. Nominacji określa również zakres obowiązków dla kandydata do Zarządu i Rady Nadzorczej banku, a także wymagania niezbędne do pełnienia funkcji. Ponadto Komisja określa docelową proporcję reprezentacji płci w Zarządzie i Radzie Nadzorczej banku oraz opracowuje politykę różnorodności zmierzającą do osiągnięcia wartości docelowej. Co najmniej raz w roku Komisja dokonuje okresowej oceny struktury, wielkości, składu i skuteczności działania Zarządu oraz może rekomendować Radzie Nadzorczej zmiany w tym zakresie.

W 2021 roku Komisja Prezydialna i ds. Nominacji odbyła 5 posiedzeń.

Komisja ds. Audytu

Komisja ds. Audytu wydaje opinie odnośnie wyboru biegłego rewidenta banku przez Walne Zgromadzenie, rekomenduje Radzie Nadzorczej przyjęcie lub odrzucenie sprawozdania finansowego, opracowuje politykę i procedury dotyczące wyboru audytora zewnętrznego oraz świadczenia przez ten podmiot innych dozwolonych usług, monitoruje proces sprawozdawczości finansowej, skuteczność systemów kontroli wewnętrznej i systemów zarządzania ryzykiem oraz audytu wewnętrznego, a także rekomenduje Radzie Nadzorczej wyrażenie albo odmowę wyrażenia zgody na powołanie i odwołanie osoby kierującej Departamentem Audytu Wewnętrznego oraz Departamentem Compliance. Ponadto Komisja ds. Audytu przedstawia Radzie Nadzorczej opinię dotyczącą corocznej oceny adekwatności i skuteczności funkcji kontroli, Departamentu Compliance oraz Departamentu Audytu Wewnętrznego, rekomenduje zatwierdzenie albo odmowę zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą zasad polityki informacyjnej mBanku dotyczącej adekwatności kapitałowej i rekomenduje zatwierdzenie albo odmowę zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą polityki zgodności mBanku oraz raportu rocznego w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności w banku.

Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej w skład Komisji ds. Audytu wchodzi co najmniej trzech członków, przy czym co najmniej jeden członek Komisji musi posiadać wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych. Regulamin Komisji ds. Audytu Rady Nadzorczej stanowi że większość członków Komisji, w tym jej Przewodniczący, jest niezależna.

W skład Komisji ds. Audytu na koniec 2021 roku wchodziło trzech członków.

Tomasz Bieske i Aleksandra Gren spełniają kryteria niezależności. Kryteria niezależności sprecyzowane są w art. 129 Ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym.

Członkowie Komisji ds. Audytu posiadają wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych oraz rozległą wiedzę na temat bankowości.

- Tomasz Bieske - certyfikowany audytor do badania sprawozdań finansowych, był współzałożycielem firmy Artur Andersen w Polsce, partnerem i dyrektorem Grupy Rynków Finansowych, następnie w firmie

Ernst & Young kontynuował pracę jako partner, dyrektor Grupy Rynków Finansowych. Realizował wiele istotnych projektów w sektorze bankowym.

- Aleksandra Gren - karierę zawodową rozpoczęła w Royal Bank of Canada, posiada ponad 20 letnie doświadczenie w obszarze technologii bankowych i fintech w regionie EMEA (Europa, Bliski Wschód, Afryka).
- Armin Barthel – doktor nauk prawnych, Dyrektor Zarządzający w Commerzbanku do spraw compliance i przeciwdziałania praniu pieniędzy, odpowiedzialny za jednostki compliance w Grupie Commerzbanku. Posiada kompetencje w zakresie zarządzania ryzykami w banku, interpretacji danych finansowych i rachunkowych oraz ma szeroką wiedzę na temat rynku finansowego oraz wymogów prawnych i ram regulacyjnych.

Komisja ds. Audytu rekomenduje Radzie Nadzorczej audytora zewnętrznego do badania sprawozdań finansowych mBanku S.A. oraz skonsolidowanych sprawozdań finansowych Grupy mBanku. Wyboru audytora zewnętrznego dokonuje Walne Zgromadzenie na podstawie rekomendacji Rady Nadzorczej. Rekomendacja dotycząca wyboru audytora jest sporządzana zgodnie z procedurą wyboru spełniającą wymagania prawne. Procedura wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania sprawozdań finansowych mBanku S.A zatwierdzona w 2018 roku przez Komisję ds. Audytu, spełnia wymogi § 16 ust. 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 537/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie szczegółowych wymogów dotyczących ustawowych badań sprawozdań finansowych jednostek interesu publicznego.

Polityka dotycząca wyboru firmy audytorskiej w mBanku S.A zatwierdzona przez Komisję ds. Audytu wypełnia wymogi Ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 16 kwietnia 2014 roku nr 537/2014 (Rozporządzenie nr 537/2014). Polityka ta uwzględnia zasadę rotacji bieglego rewidenta. Maksymalny czas nieprzerwanego trwania zleceń badań ustawowych, o których mowa w art. 17 ust. 1 akapit 2 Rozporządzenia nr 537/2014 przeprowadzonych przez tę samą firmę audytorską lub firmę audytorską powiązaną z tą firmą audytorską lub jakiegokolwiek członka sieci działającej w państwach Unii Europejskiej, do której należą te firmy audytorskie, nie może przekraczać 5 lat. Kluczowy biegły rewident może ponownie przeprowadzać badanie ustawowe w banku po upływie co najmniej 3 lat od zakończenia ostatniego badania ustawowego. W przypadku badania ustawowego, pierwsza umowa o badanie ustawowe jest zawierana z firmą audytorską na okres nie krótszy niż dwa lata z możliwością przedłużenia na kolejny co najmniej dwuletni okres.

Polityka dotycząca świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem w mBanku S.A., zatwierdzona przez Komisję ds. Audytu, wypełnia wymogi Ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz Rozporządzenia nr 537/2014.

Zgodnie z Polityką dotyczącą świadczenia przez firmę audytorską przeprowadzającą badanie przez podmioty powiązane z tą firmą audytorską oraz przez członka sieci firmy audytorskiej dozwolonych usług niebędących badaniem w mBanku S.A., biegły rewident lub firma audytorska przeprowadzająca ustawowe badania, ani żaden z członków sieci, do której należy biegły rewident lub firma audytorska, nie świadczą bezpośrednio ani pośrednio na rzecz badanej jednostki, jej jednostki dominującej ani jednostek przez nią kontrolowanych w ramach Unii:

- żadnych zabronionych usług niebędących badaniem sprawozdań finansowych w okresie od rozpoczęcia badanego okresu do wydania sprawozdania z badania;
- usług polegających na opracowywaniu i wdrażaniu procedur kontroli wewnętrznej lub procedur zarządzania ryzykiem związanych z przygotowaniem lub kontrolowaniem informacji finansowych lub opracowywaniu i wdrażaniu technologicznych systemów dotyczących informacji finansowej.

Usługami zabronionymi zgodnie z art. 136 Ustawy o biegłych rewidentach nie są:

1. usługi:
 - a. przeprowadzania procedur należytej staranności (due diligence) w zakresie kondycji ekonomiczno-finansowej,
 - b. wydawania listów poświadczających - wykonywane w związku z prospektem emisyjnym badanej jednostki, przeprowadzane zgodnie z krajowym standardem usług pokrewnych i polegające na przeprowadzaniu uzgodnionych procedur;
2. usługi atestacyjne w zakresie informacji finansowych pro forma, prognoz wyników lub wyników szacunkowych, zamieszczane w prospekcie emisyjnym badanej jednostki;
3. badanie historycznych informacji finansowych do prospektu emisyjnego;

-
4. weryfikacja pakietów konsolidacyjnych;
 5. potwierdzanie spełnienia warunków zawartych umów kredytowych na podstawie analizy informacji finansowych pochodzących ze zbadanych przez daną firmę audytorską sprawozdań finansowych;
 6. usługi atestacyjne w zakresie sprawozdawczości dotyczącej ładu korporacyjnego, zarządzania ryzykiem oraz społecznej odpowiedzialności biznesu;
 7. usługi polegające na ocenie zgodności informacji ujawnianych przez instytucje finansowe i firmy inwestycyjne z wymogami w zakresie ujawniania informacji dotyczących adekwatności kapitałowej oraz zmiennych składników wynagrodzeń;
 8. poświadczenia dotyczące sprawozdań lub innych informacji finansowych przeznaczonych dla organów nadzoru, rady nadzorczej lub innego organu nadzorczego spółki lub właścicieli, wykraczające poza zakres badania ustawowego i mające pomóc tym organom w wypełnianiu ich ustawowych obowiązków.

Świadczenie ww. usług możliwe jest jedynie w zakresie niezwiązanym z polityką podatkową banku, po przeprowadzeniu przez Komisję ds. Audytu oceny zagrożeń i zabezpieczeń niezależności.

Procedura wyboru firmy audytorskiej została opracowana przez Komisję ds. Audytu Rady Nadzorczej mBanku. Na potrzeby zorganizowania i przeprowadzenia postępowania w sprawie wyboru firmy audytorskiej, na wniosek Wiceprezesa Zarządu ds. Finansów, Komisja ds. Audytu powołuje Komisję Oceniającą, która przeprowadza postępowanie w sprawie wyboru firmy audytorskiej. Kryteria wyboru stosowane do oceny ofert złożonych przez oferentów są przejrzyste i nie dyskryminują żadnego oferenta. Komisja ds. Audytu przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendację dotyczącą powołania firmy audytorskiej, zawierającą uzasadnienie i przynajmniej dwie możliwości wyboru firmy audytorskiej wraz z uzasadnioną preferencją wobec jednej z nich. Rada Nadzorcza rekomenduje Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy mBanku dokonanie wyboru firmy audytorskiej spośród firm wskazanych w rekomendacji.

Firma audytorska badająca sprawozdanie finansowe mBanku i Grupy mBanku świadczyła na rzecz mBanku dozwolone usługi niebędące badaniem. W związku z tym Komisja ds. Audytu każdorazowo dokonywała oceny niezależności firmy audytorskiej, jak również wyrażała zgodę na świadczenie tych usług.

W 2021 roku Komisja ds. Audytu odbyła 6 posiedzeń.

Komisja ds. Ryzyka

Komisja ds. Ryzyka zajmuje się m.in. sprawowaniem stałego nadzoru nad ryzykiem kredytowym, ryzykiem rynkowym, ryzykiem płynności oraz ryzykami niefinansowymi w tym ryzykiem operacyjnym, a także rekomendowaniem zatwierdzenia zaangażowania obciążonego ryzykiem jednego podmiotu, zgodnie z parametrami określonymi przez Radę Nadzorczą. Na posiedzeniach Komisji omawiane są zagadnienia związane z ryzykiem portfeli: korporacyjnego, rynków finansowych i detalicznego. W zakresie ryzyka niefinansowego poruszane są m.in. kwestie z zakresu cyberzagrożeń, ryzyka reputacji oraz prawne.

Ponadto, Komisja ds. Ryzyka rekomenduje Radzie Nadzorczej zatwierdzenie albo odmowę zatwierdzenia transakcji między bankiem a członkami organów banku, które przewidziane są w Prawie bankowym oraz przedstawia rekomendację odnośnie zatwierdzenia lub odmowy zatwierdzenia polityki informacyjnej banku w sprawie zarządzania ryzykiem. Do zadań Komisji należy również rekomendowanie zatwierdzenia albo odmowy zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą tworzonych przez Zarząd strategii oraz polityk, opiniowanie całościowej bieżącej i przyszłej gotowości banku do podejmowania ryzyka, opiniowanie opracowanej przez Zarząd mBanku strategii zarządzania ryzykiem w działalności banku oraz przedkładanych przez Zarząd informacji dotyczących realizacji tej strategii.

W 2021 roku Komisja ds. Ryzyka odbyła 4 posiedzenia.

Komisja ds. Wynagrodzeń

Zadania Komisji ds. Wynagrodzeń obejmują m.in.: rozpatrywanie spraw dotyczących zasad wynagradzania i wysokości wynagrodzeń członków Zarządu, w tym ustalanie stawek wynagrodzeń, przedstawianie opinii dotyczących zgody dla członka Zarządu mBanku na zajmowanie się interesami konkurencyjnymi oraz wydawanie Radzie Nadzorczej rekomendacji na temat ogólnych zaleceń dla Zarządu odnośnie poziomu i struktury wynagradzania kadry kierowniczej wysokiego szczebla. Ponadto, Komisja monitoruje poziom i strukturę wynagrodzeń kadry kierowniczej wysokiego szczebla, opiniuje i monitoruje przyjętą w mBanku politykę wynagradzania oraz wspiera organy banku w zakresie kształtowania i realizacji tej polityki.

W 2021 roku Komisja ds. Wynagrodzeń odbyła 4 posiedzenia.

Komisja ds. Informatyki (IT)

Do głównych zadań Komisji ds. Informatyki należy: wykonywanie bieżącego nadzoru nad działalnością banku w zakresie IT i bezpieczeństwa IT w okresach między posiedzeniami Rady Nadzorczej, analizowanie okresowych raportów mBanku przedstawianych Radzie Nadzorczej w zakresie IT oraz bezpieczeństwa IT,

przedstawianie Radzie Nadzorczej wniosków z przeglądu raportów okresowych banku w zakresie IT i bezpieczeństwa IT, rekomendowanie Radzie Nadzorczej zatwierdzenia lub odrzucenia strategii z zakresu IT i cyberbezpieczeństwa. Ponadto Komisja ds. Informatyki monitoruje wykonanie Strategicznej Mapy Drogowej IT oraz wprowadzanie Inicjatyw Strategicznych IT, a także skuteczność systemu zarządzania ryzykiem operacyjnym IT, bezpieczeństwa IT oraz wewnętrznego ładu IT.

W 2021 roku Komisja ds. Informatyki odbyła 3 posiedzenia.

Stałe komisje działające w ramach Rady Nadzorczej udostępniają akcjonariuszom sprawozdania ze swojej działalności w minionym roku sprawozdawczym. Sprawozdania te dołączone są do kompletu materiałów na Zwyczajne Walne Zgromadzenie i dostępne są na stronie internetowej mBanku <https://www.mbank.pl/relacje-inwestorskie/walne-zgromadzenia/>.

Zgodnie z Polityką wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBank S.A. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami spółki i nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej żadnych zmiennych składników wynagrodzenia o charakterze wyjątkowym.

Wysokość wypłacanego miesięcznie wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej została uchwalona kwotowo na mocy Uchwały nr 50 XXX Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia mBanku S.A. z 30 marca 2017 roku w sprawie zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej mBanku S.A. Wynagrodzenie miesięczne Przewodniczącego Rady Nadzorczej wynosi 17 000 zł, Zastępcy Przewodniczącego Rady Nadzorczej 14 500 zł, a Członka Rady Nadzorczej 12 000 zł.

Za udział w stałych komisjach Rady Nadzorczej przysługuje dodatkowe miesięczne wynagrodzenie: 50% wynagrodzenia miesięcznego pobieranego przez Członka Rady Nadzorczej za udział w jednej stałej komisji i 25% za udział w drugiej komisji. W przypadku udziału Członka Rady Nadzorczej w trzech lub więcej Stałych Komisjach Rady Nadzorczej nie jest wypłacane dodatkowe wynagrodzenie. Niezależnie od powyższych postanowień, członek Rady Nadzorczej pełniący funkcję Przewodniczącego Komisji ds. Audytu Rady Nadzorczej mBanku jest uprawniony do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia w wysokości równej 80% sumy wynagrodzenia pobieranego przez tego członka.

Wynagrodzenie Rady Nadzorczej za lata 2020-2021 przedstawia poniższa tabela.

	Wynagrodzenie wypłacone w 2021 roku (w zł)	Wynagrodzenie wypłacone w 2020 roku (w zł)
Członkowie Rady Nadzorczej, którzy pełnili funkcje w 2021 roku		
1. Agnieszka Słomka-Gołębiowska	383 829	341 493
2. Jörg Hessenmüller ¹⁾	-	-
3. Tomasz Bieske	429 349	429 228
4. Marcus Chromik	-	-
5. Mirosław Godlewski	255 780	246 645
6. Aleksandra Gren	246 645	163 620
7. Bettina Orlopp	-	-
8. Sabine Schmittroth ²⁾	-	-
9. Arno Walter	110 710	-
10. Armin Barthel	40 065	-
Członkowie Rady Nadzorczej, którzy nie pełnili funkcji w 2021 roku		
1. Michael Mandel	-	-
2. Maciej Leśny	-	91 544
3. Gurjinder Singh Johal	-	54 000
4. Teresa Mokrysz	-	55 094
Razem	1 466 378	1 381 624

¹⁾ Jörg Hessenmüller złożył rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej z dniem 30 września 2021 roku.

²⁾ Sabine Schmittroth złożyła rezygnację z członkostwa w Radzie Nadzorczej z dniem 25 marca 2021 roku.

Działalność Rady Nadzorczej w 2021 roku

W 2021 roku Rada Nadzorcza odbyła 9 posiedzeń, na których przyjęła 111 uchwał. Uchwały te obejmowały wszystkie obszary działalności banku i były zgodne z zakresem funkcji nadzorczych określonych wymogami powszechnie obowiązującego prawa, Prawem Bankowym, rekomendacjami KNF, zasadami ładu korporacyjnego, a także opisanymi w Statucie mBanku i Regulaminie Rady Nadzorczej.

Wpływ na działalność Rady Nadzorczej w 2021 miała trwająca epidemia COVID-19. Oprócz regularnych posiedzeń, członkowie Rady Nadzorczej pozostawali w stałym kontakcie z Zarządem i monitorowali sytuację banku w kontekście rozwoju sytuacji pandemicznej, ekonomicznej i uwarunkowań regulacyjnych.

W 2021 roku na posiedzeniach Rady Nadzorczej systematycznie były omawiane i oceniane bieżące wyniki Grupy mBanku oraz poszczególnych pionów biznesowych w odniesieniu do planu finansowego. Rada Nadzorcza omawiała i przyjmowała także inne wymagane prawem szczegółowe raporty z różnych obszarów działalności banku, w tym m.in. regularne raporty ryzyka, compliance, audytu, bancassurance oraz bezpieczeństwa IT.

Szczególnym dokumentem przyjętym przez Radę Nadzorczą w październiku 2021 roku jest „Strategia Grupy mBanku na lata 2021-2025 – od ikony mobilności do ikony możliwości”, wyznaczająca kierunki rozwoju Grupy mBanku w kolejnych latach. Zarząd przedstawił Radzie Nadzorczej proponowane założenia nowej strategii na specjalnych warsztatach we wrześniu 2021 roku.

Komisje Rady Nadzorczej podczas regularnych posiedzeń w 2021 roku w sposób szczegółowy omawiały najważniejsze kwestie z poszczególnych obszarów działalności banku, które zgodnie z obowiązującymi regulacjami wymagają zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

Udział Członków Rady Nadzorczej w posiedzeniach Rady Nadzorczej w 2021 roku ilustruje poniższa tabela.

	Frekwencja ¹⁾
Agnieszka Słomka-Gołębiowska	9/9
Bettina Orlopp	9/9
Armin Barthel (w RN od 25 października 2021 roku)	3/3
Tomasz Bieske	9/9
Marcus Chromik	9/9
Mirosław Godlewski	9/9
Aleksandra Gren	8/9
Jörg Hessenmüller (w RN do 29 września 2021 roku)	5/6
Sabine Schmittroth (w RN do 24 marca 2021 roku)	1/3
Arno Walter (od 25 marca 2021 roku)	6/6

¹⁾ Obecność na posiedzeniach / liczba posiedzeń w trakcie sprawowania mandatu

Frekwencję członków poszczególnych komisji Rady Nadzorczej przedstawia poniższa tabela¹⁾:

Komisja Prezydialna i ds. Nominacji				
Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska	Dr Marcus Chromik	Dr Bettina Orlopp	Jörg Hessenmüller	Sabine Schmittroth
5/5	2/2	3/3	2/3	2/2

¹⁾ Obecność na posiedzeniach / liczba posiedzeń w trakcie sprawowania mandatu w Komisji

Komisja ds. Ryzyka			
Dr Marcus Chromik	Mirosław Godlewski	Dr Bettina Orlopp	Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska
4/4	3/4	4/4	4/4

¹⁾ Obecność na posiedzeniach / liczba posiedzeń w trakcie sprawowania mandatu w Komisji

Komisja ds. Audytu

Tomasz Bieske	Aleksandra Gren	Dr Armin Barthel	Jörg Hessenmüller
6/6	6/6	2/2	3/4

¹⁾ Obecność na posiedzeniach / liczba posiedzeń w trakcie sprawowania mandatu w Komisji

Komisja ds. Wynagrodzeń

Dr Bettina Orlopp	Tomasz Bieske	Mirosław Godlewski	Dr Marcus Chromik	Jörg Hessenmüller	Sabine Schmittroth
3/3	4/4	4/4	2/2	2/2	1/1

¹⁾ Obecność na posiedzeniach / liczba posiedzeń w trakcie sprawowania mandatu w Komisji

Komisja ds. IT

Aleksandra Gren	Mirosław Godlewski	Dr Marcus Chromik	Jörg Hessenmüller
3/3	3/3	0/1	2/2

¹⁾ Obecność na posiedzeniach / liczba posiedzeń w trakcie sprawowania mandatu w Komisji

1.8. Polityka różnorodności w mBanku S.A.

Podstawowe elementy polityki różnorodności od szeregu lat są uwzględniane w naszej polityce kadrowej. Wychodzimy z założenia, że wartości wynikające z różnic stanowią dodatkowy atut organizacji. Elementy polityki różnorodności znajdują się w różnych regulacjach, procedurach lub procesach.

Różnorodność wynikająca z doświadczenia, wiedzy, kierunku wykształcenia, zainteresowań i innych cech uwalnia kreatywność i przyczynia się do poszukiwania niestandardowych rozwiązań i optymalizacji działania, a tym samym buduje przewagi konkurencyjne spółki, przekłada się na jakość świadczonych usług i efekty ekonomiczne.

W mBanku obowiązuje zasada równego traktowania bez względu na płeć, wiek, status majątkowy, sytuację rodzinną, stopień sprawności fizycznej, narodowość, kraj pochodzenia, orientację seksualną, przekonania i poglądy polityczne i religijne, czyli wszystkie te czynniki, które mogą powodować dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią. Zapewniamy warunki pracy sprzyjające pełnemu wykorzystaniu i rozwijaniu unikalnych cech, umiejętności i zainteresowań kadry menadżerskiej, m.in. poprzez udział w szkoleniach czy klubach zrzeszających osoby o podobnych zainteresowaniach. Zarządzanie różnorodnością przyczynia się do kreowania kultury organizacyjnej, opartej na otwartości i tolerancji, w której każdy pracownik czuje się doceniany i szacowany oraz ma możliwości rozwoju zawodowego.

Zgodnie z polityką równości płci, dążymy do zapewnienia reprezentantów obu płci w doborze zewnętrznym, nominacjach wewnętrznych oraz planowaniu sukcesji kluczowych funkcji w banku, uwzględniając zasady równego traktowania w zakresie nawiązywania stosunku pracy. Na etapie rekrutacji pracownika stosujemy metodę selekcji, która umożliwia obiektywną ocenę kompetencji kandydatów. Każdy pracownik naszego banku ma możliwości awansu na stanowisko menadżerskie, jeśli wykaże się odpowiednimi osiągnięciami zawodowymi. Wartościowanie stanowisk pracy oparte jest na obiektywnych kryteriach, co zapobiega dyskryminacji.

Średnie wynagrodzenie mężczyzn w mBanku jest ciągle wyższe niż kobiet. Na strukturę zarobków wpływa liczniejsza grupa kobiet zatrudniona na stanowiskach operacyjnych, podczas gdy wśród menedżerów przeważają mężczyźni. Inicjatywy prowadzone w banku mają na celu wyrównanie wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach, jak i wsparcie awansów wśród kobiet. W dłuższej perspektywie powinno to niwelować różnice w średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.

W odniesieniu do Zarządu oraz Rady Nadzorczej stosujemy „Politykę w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości) członków organu nadzorującego, zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w mBanku S.A.” Celem Polityki odpowiedniości jest wprowadzenie zasad, które muszą być spełnione, aby stanowiska realizujące kluczowe funkcje w banku były zajmowane przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje, wiedzę merytoryczną, umiejętności, doświadczenie zawodowe, predyspozycje i reputację adekwatne do pełnionej funkcji. Szczegóły dotyczące Polityki odpowiedniości w odniesieniu do Zarządu i Rady Nadzorczej zostały opisane w rozdziale „Stosowanie zasad ładu korporacyjnego”.

Rada Nadzorcza dąży do zapewnienia różnorodności Zarządu w szczególności w odniesieniu do wieku, wykształcenia, doświadczenia zawodowego i udziału kobiet.

Według Polityki odpowiedniości Struktura wiekowa Członków Rady Nadzorczej powinna być różnorodna. Ponadto Rada Nadzorcza dąży do tego, aby jej członkowie posiadali różnorodne wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Uwzględniana jest także kwestia odpowiedniego udziału kobiet.

W Radzie Nadzorczej mBanku są zarówno reprezentanci głównego akcjonariusza mBanku, jak również przedstawiciele świata nauki, biznesu oraz osoby z szeroką wiedzą prawniczą i doświadczeniem w bankowości.

Na koniec 2021 roku w ośmioosobowej Radzie Nadzorczej zasiadały trzy kobiety, co stanowiło 37,5% składu Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza mBanku										
	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020		31.12.2021	
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
Kobiety	2	17%	2	17%	2	20%	4	50,0%	3	37,5%
Mężczyźni	10	83%	10	83%	8	80%	4	50,0%	5	62,5%
Razem	12	100%	12	100%	10	100%	8	100%	8	100%

W sześćoosobowym Zarządzie banku zasiadają tylko mężczyźni. Do 22 października 2020 roku w siedmioosobowym składzie Zarządzie mBanku była jedna kobieta.

Zarząd mBanku										
	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020		31.12.2021	
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
Kobiety	1	14%	1	14%	1	14%	0	0%	0	0%
Mężczyźni	6	86%	6	86%	6	86%	7 (6*)	100%	6	100%
Razem	7	100%	7	100%	7	100%	7 (6*)	100%	6	100%

*Stan na 01.01.2021 r.

Do roku 2028 kobiety mają stanowić co najmniej 30% łącznego składu Zarządu i Rady Nadzorczej.

Osoby należące do kadry menadżerskiej mBanku ukończyły różne kierunki studiów, w Polsce i za granicą, m.in. kierunki ekonomiczne, techniczne, informatyczne, prawnicze, z zakresu filologii i inne. W kadrze menadżerskiej są osoby z różnorodnym doświadczeniem w polskich, europejskich i amerykańskich instytucjach finansowych i niefinansowych. Kadra kierownicza posiada świadomość znaczenia różnorodności dla środowiska pracy. Od 2018 roku jesteśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności, międzynarodowej inicjatywy na rzecz spójności i równości społecznej, prowadzonej w Polsce przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Jako uczestnicy tego przedsięwzięcia zobowiązujemy się do wspierania różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy. W styczniu 2022 roku mBank po raz drugi z rzędu wszedł w skład Bloomberg Gender-Equality Index (GEI). Bank znalazł się w gronie 418 spółek wyróżnionych za działania na rzecz równości płci.