

UCHWAŁY nr. 112/2025 Zarządu mBanku S.A.
z dnia 28 października 2025 r.

POLITYKA
RÓŻNORODNEGO, INKLUZYWNEGO
I WOLNEGO OD DYSKRYMINACJI ŚRODOWISKA
PRACY W MBANKU S.A.

Właściciel:	Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji (DHR)
Organ wydający:	Zarząd mBanku S.A.
Data wydania:	28.10.2025 r.

Obowiązuje od:

18.11.2025 r.

Historia zmian

Wersja	Obowiązuje od	Zakres zmian
1	15 lutego 2022 r.	-
2	18.11.2025 r.	Dokument zastępuje, obowiązującą dotychczas Politykę przyjętą Uchwałą Zarządu nr 12/2022 z dnia 15 lutego 2022 r.

Spis treści

1. Dlaczego wdrażamy Politykę	3
1.1. Uzasadnienie wdrożenia	3
1.2. Zasady przeglądu oraz aktualizacji	3
2. Słownik skrótów	3
3. Cele i zakres Polityki	3
4. Na czym się koncentrujemy w latach 2026-2030	4
4.1 Eliminujemy lukę płacową	4
4.2 Dążymy do równowagi rozkładu płci w kadrze kierowniczej banku oraz zarządach i radach nadzorczych największych spółek Grupy mBanku S.A.	4
4.3 Tworzymy inkluzywne środowisko pracy, które sprzyja poczuciu przynależności - chcemy być jednym z najbardziej inkluzywnych pracodawców w Polsce	5
4.4 Dbamy o dobrostan pracowników i pracowniczek, tworzymy optymalne warunki do łączenia życia zawodowego i prywatnego oraz pełnienia ról opiekuńczych i rodzicielskich	5
4.5 Efektywnie zarządzamy różnorodnością wiekową	6
4.6 Dbamy o inkluzywność w relacjach z klientami i klientkami	6
5. Nasze cele na lata 2026-2030	7

1. Dlaczego wdrażamy Politykę

1.1. Uzasadnienie wdrożenia

Różnorodność, równość i inkluzywność (ang. Diversity, Equity, and Inclusion, dalej: „DEI”) to fundamenty odpowiedzialnego i nowoczesnego miejsca pracy. Jako firma odpowiedzialna społecznie, stosujemy Politykę różnorodnego, inkluzywnego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy (dalej: „Politykę”). Wierzymy, że to ludzie – ich różnorodność, doświadczenia i talenty – tworzą kulturę opartą na zaufaniu i wierze w dobre intencje.

Jako mBank wspieramy podmioty zależne w kształtowaniu zasad związanych z różnorodnym, inkluzywnym i wolnym od dyskryminacji środowiska pracy w całej Grupie mBanku. Rekomendujemy naszym podmiotom zależnym wdrożenie Polityki z uwzględnieniem zasady proporcjonalności (tj. odpowiednio do charakteru i skali działalności).

W sprawach, których nie uregulowaliśmy w tej Polityce, stosujemy odrębne przepisy wewnętrzne.

1.2. Zasady przeglądu oraz aktualizacji

Polityka będzie przeglądana i aktualizowana zgodnie z terminem wdrażania każdej nowej strategii banku. Za opracowanie i aktualizację Polityki odpowiada Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji (DHR). Politykę przyjmuje zarząd. Zmiany w Polityce wymagają zachowania takiego samego trybu, jak jej wdrożenie.

2. Słownik skrótów

DEI - ang. Diversity, Equity, and Inclusion - różnorodność, równość i inkluzywność

DHR – Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji

3. Cele i zakres Polityki

Dzięki tej Polityce chcemy:

1. zapewniać równe traktowanie i przeciwdziałać dyskryminacji i mobbingowi,
2. budować włączającą kulturę, która opiera się na szacunku dla różnorodności i praw człowieka,
3. zwiększać zaangażowanie i satysfakcję pracowników i pracowniczek,
4. wspierać pozytywne doświadczenia klientów i klientek,
5. wzmacniać innowacyjność i efektywność biznesową,
6. zachować zgodność z regulacjami i oczekiwaniami interesariuszy.

Zobowiązujemy się do równego traktowania, niezależnie od:

- płci i tożsamości płciowej,
- wieku,
- stanu zdrowia, w tym niepełnosprawności,
- neuroróżnorodności,
- statusu rodzinnego,
- modelu życia,
- wyznania, bezwyznaniowości i religii,
- przekonań ideologicznych, światopoglądu,
- pochodzenia etnicznego i narodowego,
- orientacji seksualnej i psychoseksualnej,

- sytuacji finansowej,
- członkostwa w związkach zawodowych,
- innych powodów, które mogą narażać na dyskryminujące zachowania.

Polityka określa wytyczne w sprawie różnorodnego, inkluzywnego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy do stosowania:

- przez wszystkich pracowników i wszystkie pracowniczki mBanku – czyli wszystkie osoby zatrudnione na umowę o pracę w dowolnym wymiarze etatu (w tym również osoby zatrudnione w oddziałach zagranicznych) w obowiązujących procesach bankowych,
- we wszystkich lokalizacjach firmy oraz w środowisku pracy zdalnej i hybrydowej,
- we wszystkich aspektach funkcjonowania organizacji, takich jak m.in.: procesy rekrutacyjne i zatrudnianie, rozwój zawodowy i awanse, wynagradzanie i benefity, kulturę organizacyjną, współpracę i komunikację wewnętrzną czy relacje z klientami i klientkami.

Zasady opisane w Polityce stanowią zbiór dobrych praktyk, których stosowanie rekomendujemy współpracownikom oraz firmom współpracującym z mBankiem, jako wyraz wspólnego zaangażowania w tworzenie odpowiedzialnego i inkluzywnego środowiska pracy.

4. Na czym się koncentrujemy w latach 2026-2030

W ramach Polityki w nadchodzących latach skupiamy się zarówno na działaniach, które już realizujemy, jak i na tych, które stanowią nasze aspiracje w obszarze DEI.

4.1 Eliminujemy lukę płacową

Aby to osiągnąć:

1. stosujemy politykę wynagradzania, która jest neutralna pod względem płci oraz aktualizowana na bieżąco względem otoczenia rynkowego. Neutralność wobec płci oznacza, że wynagrodzenia za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości są na podobnym poziomie,
2. komunikujemy minima wynagrodzeń zasadniczych na poszczególnych poziomach,
3. analizujemy i monitorujemy dane płacowe w oparciu o poziom zaszerogowania i strukturę organizacyjną,
4. stosujemy obiektywne i uczciwe kryteria oceny wyników pracy. Podwyżka wynagrodzenia i awans są wynikiem uznania efektywności i jakości pracy. Dbamy o to, by kryteria awansów, podwyżek i nagradzania były klarowne,
5. w procesach podwyżkowych uwzględniamy osoby przebywające na długotrwałej nieobecności, o ile istnieją ku temu uzasadnione podstawy, które wynikają z obiektywnych kryteriów.

4.2 Dążymy do równowagi rozkładu płci w kadrze kierowniczej banku oraz zarządach i radach nadzorczych największych spółek Grupy mBanku S.A.

Aby to osiągnąć:

1. monitorujemy równowagę rozkładu płci na wszystkich stanowiskach kierowniczych oraz w procesach rekrutacji i sukcesji na te stanowiska. Dbamy o to, by w grupie potencjalnych kandydatów i kandydatek do zarządów i rad nadzorczych spółek oraz na stanowiska dyrektorskie i średniego szczebla reprezentacja kobiet i mężczyzn była zrównoważona,

2. zapewniamy równy dostęp do programów rozwojowych zarówno kobietom, jak i mężczyznom, w tym osobom zidentyfikowanym jako potencjalni następcy członków i członkiń zarządu, zgodnie z obiektywnymi kryteriami kompetencyjnymi,
3. rozwijamy sukcesorów i sukcesorki przez tworzenie planów rozwoju, dostęp do szkoleń, mentoringu i innych narzędzi rozwojowych, budując zróżnicowaną bazę kandydatów i kandydatek na najwyższe stanowiska kierownicze, z uwzględnieniem płci niedostatecznie reprezentowanej,
4. proces rekrutacji i sukcesji opieramy na obiektywnych kryteriach kompetencyjnych,
5. wszystkim pracownikom i pracowniczkom, oferujemy różnorodne działania rozwojowe,
6. dbamy o przejrzystość w zakresie dostępnych działań rozwojowych i rekrutacji wewnętrznych, tak, by każda osoba miała równy dostęp do informacji i możliwości rozwoju,
7. prowadzimy programy mentoringowe, promujemy zrównoważone przywództwo oraz wzorce i praktyki historii sukcesu kobiet i mężczyzn w różnych rolach,
8. wspieramy wewnętrzne sieci wsparcia dla płci niedorepresentowanej i ich inicjatywy.

4.3 Tworzymy inkluzywne środowisko pracy, które sprzyja poczuciu przynależności - chcemy być jednym z najbardziej inkluzywnych pracodawców w Polsce

Aby to osiągnąć:

1. przeciwstawiamy się wykluczeniu, dyskryminacji, mobbingowi i mowie nienawiści. Prowadzimy regularne działania prewencyjne i edukacyjne. Reagujemy na wszelkie przejawy i sygnały o dyskryminacji, mobbingu i nietolerancji. W potwierdzonych przypadkach wdramy odpowiednie konsekwencje i/lub działania naprawcze. Umożliwiamy anonimowe zgłaszanie incydentów. Gwarantujemy poufność, wsparcie i ochronę dla zgłaszających. Sposób, w jaki można zgłaszać incydenty, opisujemy w innych regulacjach wewnętrznych,
2. monitorujemy potrzeby i doświadczenia osób z grup narażonych na wykluczenie,
3. uwzględniamy różnorodność w procesach i działaniach komunikacyjnych,
4. prowadzimy działania edukacyjne, m.in. promujemy historie osób reprezentujących różne tożsamości i doświadczenia, tworzymy przestrzeń do rozmów i wymiany perspektyw, oferujemy szkolenia dotyczące różnorodności, inkluzywności, nieświadomych uprzedzeń, przeciwdziałania mikroagresji czy włączającej komunikacji,
5. wspieramy działaniami rozwojowymi mocne strony pracowników i pracowniczek. Dbamy o to, by mogli wykorzystać maksimum swojego potencjału niezależnie od osobistej charakterystyki i dziedziny/obszaru indywidualnego talentu,
6. tworzymy i rozwijamy grupy ambasadorskie, które wspierają wdrażanie polityki różnorodności, promują inkluzywne postawy, wspierają inicjatywy DEI i sygnalizują potrzeby zespołów,
7. usuwamy bariery, trudności i odpowiadamy na potrzeby osób z niepełnosprawnościami i szczególnymi potrzebami.

4.4 Dbamy o dobrostan pracowników i pracowniczek, tworzymy optymalne warunki do łączenia życia zawodowego i prywatnego oraz pełnienia ról opiekuńczych i rodzicielskich

Aby to osiągnąć:

1. monitorujemy dobrostan pracowników i pracowniczek w badaniach zaangażowania, analizujemy ich potrzeby i na tej podstawie doskonalimy nasze działania,
2. edukujemy w zakresie dobrych praktyk pracy hybrydowej, m.in. w zakresie komunikacji w zespołach hybrydowych, higieny cyfrowej i zarządzania czasem,
3. oferujemy wsparcie psychologiczne i badania profilaktyczne, edukujemy w zakresie dbania o zdrowie psychiczne i fizyczne, z uwzględnieniem szczególnych potrzeb,
4. prowadzimy działania rozwojowe dla kadry menadżerskiej z rozpoznawania sygnałów wypalenia zawodowego, kryzysów psychicznych i reagowania na nie,
5. prowadzimy inicjatywy integracyjne i wspierające relacje,
6. wspieramy życie rodzinne niezależne od modelu – wdrażamy programy wsparcia dla rodziców i opiekunów, inicjatywy dla opiekunów osób starszych, chorych, dorosłych osób zależnych, benefity rodzinne i partnerskie. Organizujemy kampanie i wydarzenia związane z rodziną i bliskimi.

4.5 Efektywnie zarządzamy różnorodnością wiekową

Aby to osiągnąć:

1. dbamy o równość szans w rekrutacji, rozwoju i awansach niezależnie od wieku,
2. doskonalimy komunikację związaną z wymaganiami rekrutacyjnymi, by była wolna od uprzedzeń i stereotypów związanych z wiekiem,
3. nasze działania rekrutacyjne skierowane są do wszystkich, w tym do osób z dłuższym stażem pracy. Promujemy programy rozwojowe, które wspierają tę grupę, jednocześnie prowadzimy program staży i praktyk, który umożliwia rozwój w mBanku studentom, studentkom oraz młodym absolwentom i absolwentkom,
4. prowadzimy kampanie edukacyjne nt. wartości różnorodności wiekowej i korzyści płynących z międzypokoleniowej współpracy,
5. budujemy platformy dialogu międzypokoleniowego – organizujemy dyskusje, warsztaty i szkolenia związane z potrzebami i potencjałem osób z różnych pokoleń. Prowadzimy inicjatywy na rzecz wymiany wiedzy i doświadczeń międzypokoleniowych. Promujemy historie sukcesu osób z różnych pokoleń,
6. tworzymy programy mentoringowe (klasyczne i odwrócone) i projektowe tandemy międzypokoleniowe,
7. promujemy możliwości rozwoju związane z przekwalifikowaniem się i ideę uczenia się przez całe życie oraz dbamy o zaangażowanie pracowniczek i pracowników w wieku okołomerytalnym.

4.6. Dbamy o inkluzywność w relacjach z klientami i klientkami

Aby to osiągnąć:

1. doskonalimy nasze produkty i usługi, by były dostępne, zrozumiałe i inkluzywne dla wszystkich klientów i klientek,
2. zapewniamy różne formy kontaktu z naszym bankiem, dbamy o możliwość obsługi klientów i klientek w Polskim Języku Migowym, dostosowujemy placówki do osób ze szczególnymi potrzebami. Standardy obsługi odpowiadają na potrzeby osób z różnych grup,

3. tworzymy komunikację zgodną z mKanonom, stosujemy język neutralny ze względu na płeć. Projektujemy treści tak, aby były jasne i zrozumiałe dla odbiorców oraz aby nikogo nie wykluczały,
4. w materiałach marketingowych i reklamowych, stosujemy język wolny od stereotypów i uwzględniamy różnorodne grupy klientów. Normalizujemy w przekazach różnorodność i przeciwdziałamy stereotypowemu i dyskryminującemu tworzeniu przekazów,
5. w projektowaniu, wdrażaniu i stosowaniu rozwiązań opartych o sztuczną inteligencję uwzględniamy zasady etyki, różnorodności, niedyskryminacji i dbałości o reprezentatywność danych, by ograniczać ryzyko utrwalania uprzedzeń i stereotypów,
6. prowadzimy wewnętrzne działania edukacyjne w obszarach m.in. dostępności, inkluzywnego projektowania i komunikacji, etycznej sprzedaży, empatycznego podejścia do klienta i rozpoznawania barier w dostępie do usług,
7. prowadzimy kampanie edukacyjne i rozwijamy narzędzia, które wspierają budowanie świadomości finansowej klientów i pracowników,
8. monitorujemy badania satysfakcji klientów, uwzględniamy głosy z różnych grup, monitorujemy również dostępność i inkluzywność produktów, jakości obsługi, komunikacji.

5. Nasze cele na lata 2026-2030

W strategii biznesowej na lata 2026-2030 określiliśmy cele w obszarze DEI:

- dążymy do eliminacji luki płacowej, tzw. pay gap (zarówno w zakresie wynagrodzenia podstawowego, jak i całkowitego wynagrodzenia pieniężnego), z maksymalnie akceptowalnym poziomem różnicy wynoszącym 2,5%,
- zagwarantujemy rozkład płci na poziomie 40-60% na wszystkich stanowiskach kierowniczych,
- zwiększymy równowagę płci w organach zarządczych naszych spółek zależnych – osiągnięcie 40%-60% reprezentacji w każdym organie głównych spółek zależnych (łącznie licząc zarząd i radę nadzorczą każdej spółki: mFactoring, mLeasing, mBH, mFinanse, mTFI),
- zapewnimy doskonałe doświadczenie pracownika (konkurencyjne i przejrzyste wynagrodzenie, środowisko inkluzywne i sprzyjające poczuciu przynależności, odpowiedzialny model pracy hybrydowej).

Ponadto, w trybie rocznym aktualizujemy cele operacyjne, które wspierają realizację celów strategicznych i odpowiadają na bieżące wyzwania w obszarze DEI.

Cyklicznie bierzemy udział w benchmarkach i badaniach, by określać dalsze obszary do wzmocnienia. Regularnie raportujemy postępy w naszych działaniach, zarówno zewnątrznie (np. w ramach Sprawozdania w zakresie zrównoważonego rozwoju) jak i wewnątrznie (do zarządu i rady nadzorczej).