



# Raport ESG Grupy mBank 2023





# spis treści

|                                                                                  |    |                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------|----|
| List Przewodniczącej Rady Nadzorczej                                             | 04 | 2. Odpowiedzialność wobec klientów                       | 39 |
| List Prezesa                                                                     | 06 | 2.1. Wygodna bankowość cyfrowa                           | 39 |
| 1. Odpowiedzialne zarządzanie                                                    | 07 | Obszar bankowości detalicznej                            | 40 |
| 1.1. Model biznesowy                                                             | 07 | Obszar bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej          | 43 |
| mBank – ikona mobilności dla wszystkich grup klientów                            | 08 | Cyfrowa transformacja naszych klientów                   | 43 |
| Struktura zarządcza Grupy mBanku                                                 | 10 | 2.2. Bezpieczeństwo danych i pieniędzy                   | 44 |
| Strategia na lata 2021-2025                                                      | 13 | Polityka bezpieczeństwa informacji i cyberbezpieczeństwo | 45 |
| 1.2. Grupa mBanku w 2023 roku                                                    | 18 | Bezpieczeństwo danych osobowych                          | 45 |
| Wyniki finansowe                                                                 | 20 | Tajemnica bankowa                                        | 45 |
| Nagrody i wyróżnienia                                                            | 21 | 2.3. Skupieni na klientach                               | 46 |
| Członkostwo w organizacjach branżowych                                           | 22 | Badania satysfakcji klientów                             | 46 |
| Partnerstwa na rzecz zrównoważonego rozwoju                                      | 23 | Zarządzanie reklamacjami                                 | 48 |
| 1.3. Biznes oparty na wartościach                                                | 24 | 2.4. Odpowiedzialne produkty i sprzedaż                  | 49 |
| Zarządzanie obszarem ESG w mBanku                                                | 26 | Zdrowe finanse                                           | 49 |
| Ryzyko związane z ESG                                                            | 28 | Produkty dostosowane do potrzeb klientów                 | 51 |
| Program etyczny                                                                  | 30 | Prosta komunikacja i etyczny marketing                   | 52 |
| Polityka zgodności (compliance)                                                  | 32 | Pożyczanie „z głową”                                     | 53 |
| Audyt wewnętrzny                                                                 | 33 | Odpowiedzialna windykacja                                | 53 |
| Przeciwdziałanie nadużyciom                                                      | 33 | 2.5. Bankowość włączająca                                | 54 |
| Przeciwdziałanie korupcji                                                        | 34 | Rozwiązania dla klientów z niepełnosprawnościami         | 54 |
| Konflikt interesów                                                               | 35 | 3. Odpowiedzialność wobec pracowników                    | 55 |
| Regulacje w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu | 35 | 3.1. Wyróżniają nas ludzie                               | 56 |
| Globalna polityka sankcji                                                        | 36 | 3.2. Dialog z pracownikami                               | 62 |
| Zasady dla dostawców                                                             | 36 | 3.3. System motywacyjny                                  | 64 |
| Relacje z interesariuszami                                                       | 37 |                                                          |    |





# spis treści

|                                                                     |     |                                                                |     |
|---------------------------------------------------------------------|-----|----------------------------------------------------------------|-----|
| 3.4. Rozwój pracowników                                             | 68  | Programy dotacyjne                                             | 104 |
| 3.5. Dobrostan pracowników                                          | 71  | Programy partnerskie                                           | 105 |
| Z energią po zdrowie                                                | 71  |                                                                |     |
| 3.6. Różnorodność i inkluzywność                                    | 73  | 5.2. Fundusz „m jak malarstwo”                                 | 105 |
| 3.7. Przeciwdziałanie mobbingowi                                    | 78  | 5.3. Partnerstwo z WOŚP                                        | 107 |
| 3.8. Bezpieczeństwo pracowników                                     | 79  | 6. Odpowiedzialność wobec inwestorów                           | 108 |
| 4. Odpowiedzialność za wpływ na klimat i zrównoważone finanse       | 80  | 6.1. Transparentna komunikacja                                 | 109 |
| 4.1. Usługi i produkty związane z ESG                               | 81  | 6.2. Ratingi i indeksy ESG                                     | 109 |
| Odpowiedzialne polityki kredytowe                                   | 81  | Sustainalytics                                                 | 109 |
| Finansowanie inwestycji w energię pochodzącą ze źródeł odnawialnych | 82  | MSCI ESG Rating                                                | 110 |
| Obszar bankowości korporacyjnej                                     | 83  | WIG-ESG                                                        | 110 |
| Obszar bankowości detalicznej                                       | 85  | Bloomberg Gender-Equality Index 2023                           | 110 |
| Emisja zielonych obligacja własnych mBanku                          | 87  | Disclosure Insight Action (CDP)                                | 111 |
| 4.2. Emisje portfelowe                                              | 88  | 7. O Raporcie                                                  | 112 |
| 4.3. Emisja gazów cieplarnianych Grupy mBanku                       | 89  | 7.1. Indeks zgodności GRI                                      | 114 |
| 4.4. Zużycie energii                                                | 98  | 7.2. Raportowanie i Samoocena Zasad Odpowiedzialnej Bankowości | 121 |
| 4.5. Zarządzanie materiałami i surowcami                            | 99  |                                                                |     |
| 4.6. Ujawnienia taksonomiczne                                       | 100 |                                                                |     |
| 5. Odpowiedzialność społeczna                                       | 101 |                                                                |     |
| 5.1. Matematyka jest wszędzie                                       | 102 |                                                                |     |
| X edycja programu „mPotęga”                                         | 102 |                                                                |     |
| Warsztaty „mSilnia”                                                 | 103 |                                                                |     |
| VII edycja konkursu „Krok w przyszłość”                             | 103 |                                                                |     |
| III edycja programu „Rosnę z matematyką”                            | 104 |                                                                |     |
| Program stypendialny „Mistrzowie matematyki”                        | 104 |                                                                |     |



## List przewodniczącej Rady Nadzorczej

[GRI 2-22]

Szanowni Państwo,

Zmiany klimatyczne szczególnie dotyczą Europę, a rok 2023 był najgorszy pod tym względem. Europa jest najszybciej ocieplającym się kontynentem na świecie, a jej ocieplenie jest dwukrotnie szybsze niż średnia światowa od wielu lat. Od 1980 do 2022 roku zdarzenia pogodowe i klimatyczne spowodowały w UE straty gospodarcze na łączną kwotę około 650 miliardów euro i tylko jedna czwarta z nich była ubezpieczona (European Environment Agency, “Economic losses from weather and climate related extremes in Europe”, October 2023). Realizacja celów klimatycznych ma nie tylko wymiar odpowiedzialności społecznej, ale i konieczności gospodarczej. Aby osiągnąć cele klimatyczne w drodze do zerowych emisji netto Unii Europejskiej potrzeba inwestycji rzędu 620 miliardów euro rocznie w latach 2023-2030, co stanowiło około 3,7% PKB unijnego w 2023 roku. Ta wielkość nie obejmuje nakładów inwestycyjnych na działalność zwiększającą odporność na zmianę klimatu, aby przygotować się na skutki zmiany klimatu, których nie da się już uniknąć oraz nakładów inwestycyjnych związanych z realizacją pozostałych celów środowiskowych: zrównoważonego wykorzystania i ochrony zasobów wodnych i morskich; przejścia na gospodarkę obiegu zamkniętego; ochrony i odbudowy bioróżnorodności i ekosystemów oraz zapobieganie zanieczyszczeniu.

Ogromne inwestycje, których wymaga przejście do zielonej gospodarki, oznaczają wprowadzenie zmian technologicznych, które generują impulsy do wzrostu gospodarczego w krajach Unii Europejskiej. W Polsce zielona transformacja i rozwój energetyki odnawialnej jest również drogą do uniezależnienia się od zagranicznych źródeł energii i posiadania istotnego udziału źródeł energii w naszym kraju. A zwiększenie efektywności energetycznej przedsiębiorstw i budynków zwiększy odporność naszej gospodarki na wstrząsy podażowe, które są bardzo istotne dla szóstej gospodarki Unii Europejskiej, mającej ambicje rozwijać się nadal szybciej niż inne kraje członkowskie. W finansowaniu potrzeb inwestycyjnych związanych z zieloną transformacją banki pełnią szczególną rolę. Dzięki finansowaniu bankowemu możemy w Polsce realizować

agendę Europejskiego Zielonego Ładu i Porozumienia Paryskiego, w tym szybszego osiągnięcia zerowych emisji netto.

Wsparciem do realizacji celów klimatycznych i środowiskowych są ramy zrównoważonego finansowania Unii Europejskiej (*EU Sustainable Finance Framework*), które są bodźcem do alokacji środków prywatnych w zrównoważone projekty inwestycyjne. Główne elementy unijnych ram finansowania zrównoważonego rozwoju są już wykorzystywane przez podmioty rynkowe. Są to Taksonomia UE, Europejski standard zielonych obligacji, unijne wskaźniki referencyjne, plany spółek dotyczące przejścia do gospodarki zielonej, cele klimatyczne i pozostałe środowiskowe oparte na nauce. Te instrumenty oferują wiele możliwości biznesowych, wykraczających poza regulacje dotyczące raportowania zarządzania ryzykiem finansowym. Dzięki nim finansowane są nie tylko zielone projekty jak farmy fotowoltaiczne, czy wiatrowe, ale przede wszystkim projekty, które z czasem staną się bardziej zielone. Jako członkini Platformy ds. Zrównoważonego Finansowania (*EU Platform on Sustainable Finance*), ciała doradczego Komisji Europejskiej, aktywnie uczestniczę w opracowywaniu rekomendacji i analiz oraz obserwuję rosnące znaczenie tych tematów w unijnych instytucjach.

Osiąganie celów związanych ze zrównoważonym rozwojem i wspieranie w tym zakresie gospodarki jest częścią strategii mBanku na lata 2021-2025, „Od Ikony Mobilności do Ikony Możliwości”. Grupa mBanku stosuje instrumenty i agendę zrównoważonego finansowania w praktyce z klientami. Przede wszystkim zaimplementowano systemową ocenę transakcji pod kątem zgodności z Taksonomią UE. Bank wspiera projekty, które przyczyniają się do łagodzenia zmian klimatycznych i zwiększają odporność na nie. Przede wszystkim opracowywany jest plan transformacji wraz z celami klimatycznymi zgodnymi ze ścieżką 1,5 stopnia. Bank widzi również wiele wyzwań, szczególnie dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw, którym ułatwia dostęp do finansowania projektów zrównoważonych. mBank wspiera także klientów w emisji zielonych czy zrównoważonych obligacji (w formule Sustainability Linked-Bond), dlatego ważny jest rozwój rynku kapitałowego otwartego na takie instrumenty finansowe.



| spis treści | wprowadzenie | odpowiedzialne zarządzanie | odpowiedzialność |                   |                     |           |                  | o raporcie | indeks |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------|---------------------|-----------|------------------|------------|--------|
|             |              |                            | wobec klientów   | wobec pracowników | za klimat i finanse | społeczna | wobec inwestorów |            |        |

mBank nie tylko wspiera przejście do zielonej gospodarki, lecz także ma aspiracje być jej motorem. Niniejszy raport przedstawia postępy banku w realizacji celów określonych w strategii. Dzięki wspólnym wysiłkom udało się osiągnąć wymierne efekty w finansowaniu transformacji klientów. mBank przeznaczył ponad 5,3 mld złotych na zrównoważone finansowanie, w tym na kredyty w formule Sustainability Linked-Loans, na działalności zgodne z Taksonomią UE oraz przede wszystkim inwestycje w odnawialne źródła energii. Na koniec grudnia 2023 roku portfel OZE w mBanku osiągnął poziom 3,98 mld złotych i składał się z kilkudziesięciu projektów. Bank oferuje także kredyty hipoteczne na nieruchomości spełniające standardy energooszczędności, które w 2023 roku stanowiły 10,1% łącznej sprzedaży kredytów hipotecznych. We wrześniu 2023 roku bank wyemitował zielone obligacje w formacie senioralnym nieuprzywilejowanym (NPS) na łączną kwotę 750 mln euro, co stanowiło największą tego typu emisję w historii polskiej bankowości i Grupy mBanku.

Banki powinny skupiać się nie tylko na finansowaniu, lecz również zapewniać klientom holistyczne wsparcie. Według raportu Global Risks Report 2023 opracowanego przez Światowe Forum Ekonomiczne „koszty życia” stanowią główne ryzyko w kolejnych dwóch latach, ryzyko te jest także oznaczone jako istotne wyzwanie w prognozie na rok 2024. mBank jako pierwszy bank w Polsce wyznaczył cele w zakresie zdrowia finansowego zatwierdzone przez UNEP-FI w 2024 roku. Celem jest przygotowanie naszych klientów na nieuchronny wzrost kosztów związanych ze zmianami klimatycznymi, politycznymi i społecznymi.

W mBanku wierzymy, że zrównoważony rozwój to nasza wspólna odpowiedzialność, nie tylko Rady Nadzorczej i Zarządu, ale również każdego pracownika naszej organizacji. Zdajemy sobie sprawę, że rolą kadry zarządzającej jest wspieranie tego procesu i budowanie organizacji wyposażonej w narzędzia niezbędne do osiągnięcia naszych celów. W 2023 roku podjęliśmy znaczące kroki na rzecz realizacji tej misji. Zrównoważony rozwój i postępy w realizacji strategii są regularnymi punktami agendy spotkań Rady Nadzorczej i jej Komisji. Za wdrożenie programu

ESG w mBanku odpowiada Zarząd i jego Komitet Zrównoważonego Rozwoju. Dodatkowo członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu korzystają ze szkoleń w kluczowych obszarach (m.in. dyrektywa w sprawie sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (Corporate Sustainability Reporting Directive). Działania te podkreślają nasze zaangażowanie na rzecz zrównoważonego rozwoju jako kluczowego aspektu działalności i kultury banku.

Z poważaniem  
**Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska**  
Przewodnicząca Rady Nadzorczej



## List prezesa

[GRI 2-22]

Szanowni Państwo,

rozwój sektora bankowego jest niezbędny dla zapewnienia rozwoju kraju i dobrostanu obywateli, a zaufanie społeczeństwa do systemu finansowego jest warunkiem normalnego funkcjonowania gospodarki. Niestety, splot czynników zewnętrznych i wewnętrznych wpłynął na dynamikę wzrostu sektora bankowego w Polsce w 2023 roku. Przyczyniły się do tego z jednej strony niepewne warunki geopolityczne w związku z trwającą wojną w Ukrainie, z drugiej zaś kwestia kredytów frankowych i podtrzymanie wakacji kredytowych. Popieramy w tym kontekście postulaty Związku Banków Polskich – przyjęcie ustawy frankowej, ograniczenie obciążeń fiskalnych i parafiskalnych, racjonalizację podejścia do pomocy kredytobiorcom, w szczególności w kontekście planowanego kredytu 0%.

Mimo wspomnianych wydarzeń i decyzji regulacyjnych, od strony biznesowej i operacyjnej rok 2023 możemy zaliczyć do udanych. Z perspektywy finansowej, zysk netto Grupy wyniósł niestety zaledwie 24 mln zł. Kwota ta uwzględniała 4,9 mld zł rezerw związanych z ryzykiem prawnym dotyczącym kredytów frankowych. Nasze dochody ogółem sięgnęły 10,8 mld zł, a suma bilansowa wzrosła o 8,1% rok do roku.

Kondycja polskiej bankowości nabiera szczególnego znaczenia w kontekście konieczności zwiększenia finansowania zrównoważonej transformacji całej gospodarki. Ostatnie lata naszej działalności dowiodły potencjału wsparcia polskiej gospodarki w procesie transformacji klimatycznej. Tylko w 2023 roku oferta mBanku związana z finansowaniem odnawialnych źródeł energii i inwestycjami w duże instalacje OZE pozwoliła na wyprodukowanie 641 MW energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych. Na koniec grudnia 2023 roku portfel OZE w mBanku osiągnął wartość prawie 4 mld zł. Jako jedna z pierwszych polskich instytucji finansowych publikujemy też informacje dotyczące śladu węglowego swojego portfela. Korzystamy przy tym ze sprawdzonych, wystandaryzowanych, międzynarodowych metodologii, a w ramach przynależności do SBTi opracowujemy skuteczny plan dekarbonizacji swojej działalności.

Kwestie ESG to jednak nie tylko wyzwania związane ze środowiskiem naturalnym. W raporcie znajdzie Państwo wiele przykładów naszych działań społecznych dotyczących spraw pracowniczych. Wspomnę tutaj jedynie o tak ważnych dla nas aspektach, jak poprawa efektywności weryfikacji praw człowieka w łańcuchu wartości Grupy oraz utrzymanie luki płacowej poniżej 5%. Konsekwentnie realizujemy też programy zaangażowania społecznego. W 2023 roku po raz kolejny graliśmy razem z WOŚP przekazując na konto Fundacji 2 mln zł. Tradycyjnie już na wsparcie mogli liczyć młodzi pasjonaci matematyki – na edukację matematyczną mFundacja przeznaczyła 3 mln zł.

Skuteczność i jakość realizacji naszej agendy ESG potwierdzają niezależne ratingi: Morningstar Sustainalytics, MSCI ESG Ratings, czy Bloomberg Gender-Equality Index 2023.

Wskazują one na niski poziom ryzyka ESG w naszej działalności, z uznaniem oceniają wiodące praktyki w obszarze pracowniczym oraz wyróżniają wyrównywanie szans w miejscu pracy. Warto też pamiętać, że najbliższe lata to dla wielu polskich przedsiębiorstw zmiany w kwestii sprawozdawczości dotyczącej zrównoważonego rozwoju. Wejście w życie unijnej dyrektywy CSRD i wystandaryzowanie danych ujawnianych w zakresie ESG to konieczna i oczekiwana przez cały sektor bankowy poprawa transparentności ujawnianych przez przedsiębiorstwa informacji o wpływie społecznym, środowiskowym oraz ładzie korporacyjnym. Nowe standard sprawozdawcze to jasne kryteria i nowe szanse na zwiększenie finansowania zrównoważonej zmiany w polskiej gospodarce.

Szanowni Państwo, jestem przekonany, że nasza Grupa udowodniła, iż efektywne zarządzanie obszarem zrównoważonego rozwoju jest wyrazem troski o interesy akcjonariuszy i klientów. Tą ścieżką będziemy podążać zgodnie ze zaktualizowaną w 2023 roku Strategią ESG.

Życzę Państwu miłej lektury

**Cezary Stypułkowski**

Prezes Zarządu



# 1. Odpowiedzialne zarządzanie

## 1.1. Model biznesowy

“

W mBanku mówimy: „Dzisiaj tworzymy jutro”. Jako wiodący polski bank włączyliśmy zasady zrównoważonego rozwoju w główną strategię biznesową, a w 2023 roku wprowadziliśmy znaczące zmiany w strukturze zarządzania ESG. Zwiększyliśmy znaczenie Komitetu Zrównoważonego Rozwoju, zapraszając większość Zarządu do udziału w jego pracach. W ten sposób ESG stało się integralną częścią naszych działań we wszystkich obszarach banku. Stale wzmacniamy nasze kompetencje w zakresie ESG, a przykładem tego jest utworzenie nowego stanowiska Chief Sustainability Officer. Dzięki temu z dodatkowym wsparciem kontynuujemy naszą drogę ku zrównoważonemu rozwojowi.



**Julia Nusser,**  
wiceprezeska zarządu  
ds. compliance, prawnych i HR



### 1.1.1. mBank – ikona mobilności dla wszystkich grup klientów

[GRI 2-1]

Nasza Grupa realizuje model bankowości uniwersalnej i specjalizuje się w obsłudze wszystkich grup klientów. Dystrybucję produktów opieramy na zaawansowanej technologii, wykorzystując między innymi narzędzia internetowe i mobilne, sieć punktów dystrybucji oraz centrum wsparcia Contact Centre. Stworzyliśmy nowoczesne platformy IT, których architektura pozwala na rozwój i wprowadzanie nowych produktów, usług i kanałów sprzedaży - efektywnie i przy niskim ryzyku operacyjnym. Siedziba naszej Grupy znajduje się w Warszawie.

Jednostką dominującą w Grupie jest mBank S.A. – pierwszy w pełni internetowy bank w Polsce, który do dziś wyznacza rynkowe standardy bankowości mobilnej i online. mBank obsługuje klientów bankowości detalicznej, segmentu MŚP, bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej, a także oferuje inne produkty i usługi finansowe, takie jak leasing, faktoring, działalność maklerska, wealth management, fundusze inwestycyjne, doradztwo inwestycyjne, ubezpieczenia, bramka płatnicza i corporate finance. W rozdziale 2.1. Wygodna bankowość opisujemy szeroki zakres obsługi kanałami cyfrowymi, jaki oferujemy klientom.

Nasza Grupa świadczy usługi w Polsce, Czechach i Słowacji. Polska sieć detaliczna obejmuje 307 oddziałów, natomiast sieć korporacyjna składa się z 43 punktów obsługi, uzupełnionych placówkami poszczególnych spółek Grupy. Liczba oddziałów w Polsce zmniejszyła się w 2023 roku o 12. W tym samym czasie otworzyliśmy jeden oddział w Czechach.

#### sieć detaliczna

##### Polska:

- 83 placówki mBanku,
- 31 „lekkich” placówek<sup>1</sup>,
- 15 centrów doradczych,
- 138 mKiosków,
- 40 centra finansowe i punkty obsługi agencyjnej mFinanse.

##### Czechy:

- 14 centrów finansowych i „lekkich” placówek,
- 18 mKiosków.

##### Słowacja:

- 6 centrów finansowych i „lekkich” placówek,
- 9 mKiosków.

#### sieć korporacyjna

##### Polska:

- 29 oddziałów korporacyjnych,
- 14 biur korporacyjnych.

<sup>1</sup> Placówki bankowe w centralach handlowych, wyposażonych w innowacyjne rozwiązania (takie, jak ekrany z funkcją kinect). To część kompletnego, kilkuletniego projektu przebudowy sieci sprzedaży, polegającego na wyodrębnieniu z dotychczasowej struktury placówek zaprojektowanych od nowa oddziałów oraz centrów doradczych. Lekkie placówki zapewnią szybką i sprawną obsługę w podstawowym zakresie (sprzedaż i usługi z obszaru produktów podstawowych, tj. konto, karta płatnicza wydawana na miejscu czy kredyt gotówkowy wraz obsługą kasową i przyjmowaniem dyspozycji). Punkty będą otwierane w miejscu, gdzie klienci bywają często – czyli w centrum handlowym.



W zależności od potrzeb, klienci mogą skorzystać z kompleksowej obsługi produktowej i kasowej w tradycyjnych placówkach mBanku. Pełna oferta bardziej złożonych produktów finansowych, takich jak kredyty hipoteczne i firmowe, dostępna jest również w centrach finansowych i punktach obsługi agencyjnej mFinanse. W centrach doradczych obsługiwani są zarówno klienci indywidualni, jak i firmowi, a wszyscy zainteresowani mogą skorzystać dodatkowo z usług spółek Grupy mBanku. W „lekkiej” placówce oferuje się prostsze produkty oraz ograniczoną kwotowo obsługę kasową. W mKioskach, zlokalizowanych w centrach handlowych, klienci mogą zapoznać się z ofertą banku, założyć konto oraz uzyskać kredyt niezabezpieczony.

## historia mBanku

Bank rozpoczął działalność w 1986 roku jako Bank Rozwoju Eksportu (BRE Bank), pierwotnie koncentrując się na klientach korporacyjnych. W segmencie klientów indywidualnych jesteśmy obecni od 2000 roku, tj. od momentu startu internetowego mBanku. W 2001 roku uruchomiliśmy MultiBank, uzupełniając model biznesowy o obsługę klientów w sieci placówek zlokalizowanych w największych miastach w Polsce. Od początku działalności rozwój mBanku opierał się na wzroście organicznym, co oznacza, że obecną skalę działania osiągnięto bez przejmowania innych banków i instytucji finansowych. Jako jedyny bank w Polsce z powodzeniem powieliliśmy swój model cyfrowej bankowości detalicznej w innych krajach. W 2007 roku rozpoczęliśmy działalność w Czechach i Słowacji. Od 2013 roku usługi bankowości oferujemy pod wspólną marką mBanku o największym potencjale wzrostu i rozpoznawalności.





## 1.1.2. Struktura zarządcza Grupy mBanku

[GRI 2-9]

Grupę mBanku w 2023 roku tworzyły następujące spółki:

### ■ mBank S.A.

Jednostka dominująca w Grupie. Jest to pierwszy w pełni internetowy bank w Polsce, jedna z najsilniejszych i najszybciej rozwijających się marek finansowych oraz piąty pod względem wielkości aktywów bank uniwersalny w Polsce w 2023 roku. mBank prowadzi działalność detaliczną w Polsce, Czechach i Słowacji.

### ■ mFaktoring S.A.

Spółka zapewniająca klientom korporacyjnym finansowanie bieżącej działalności, profesjonalne zarządzanie należnościami, przejęcie ryzyka wypłacalności, prowadzenie kont rozliczeniowych odbiorców i efektywne egzekwowanie należności.

### ■ mLeasing Sp. z o.o.

Jednostka prowadzi działalność leasingową i należy do czołówki polskich firm leasingowych. Jej standardowa oferta obejmuje leasing pojazdów do 3,5 t, transportu ciężkiego, maszyn i urządzeń (w tym medycznych). Świadczy usługi z zakresu najmu i zarządzania flotą samochodową (CFM). Oferuje również kompleksowe usługi finansowania obiektów handlowych, biurowych, hoteli oraz magazynów.

### ■ LeaseLink Sp. z o.o.<sup>2</sup>

Lider rynku leasingowego w segmencie on-line. Spółka oferuje leasing aktywów do kwoty 50 tys. zł, a z jej usług korzysta blisko 100 tys. małych i średnich firm. Produkty LeaseLink są dostępne w ponad trzech tysiącach e-sklepów (w tym u liderów rynku e-commerce) i w największych sieciach stacjonarnych.

### ■ Asekum Sp. z o.o.<sup>2</sup>

Spółka działa jako agent ubezpieczeniowy, głównie w zakresie ubezpieczeń przedmiotów leasingu. Bank posiada pośrednio przez mLeasing Sp. z o.o. 100% udziałów w spółce.

### ■ mBank Hipoteczny S.A.

Najdłużej działający bank hipoteczny w Polsce. Jako jedyny podmiot w Grupie posiada uprawnienia do emisji listów zastawnych, które plasuje zarówno na krajowym, jak i zagranicznym rynku kapitałowym. Jego działalność emisyjna rozwija się w oparciu o portfel kredytów mieszkaniowych dla klientów indywidualnych, który buduje w ścisłej współpracy z mBankiem.

### ■ mTowarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

Spółka oferująca klientom dostęp do funduszy inwestycyjnych zdywersyfikowanych geograficznie i sektorowo.

<sup>2</sup> mBank posiada 100% udziałów w Asekum Sp. z o.o. oraz w LeaseLink Sp. z o.o. pośrednio poprzez mLeasing Sp. z o.o.



### ■ mFinanse S.A.

Spółka wspiera klientów indywidualnych oraz firmowych mBanku w doborze odpowiednich produktów finansowych.

### ■ mFinanse CZ s.r.o i mFinanse SK s.r.o.<sup>3</sup>

Oba podmioty prowadzą działalność w obszarze pośrednictwa finansowego w sprzedaży produktów bankowych dystrybuowanych przez Oddziały mBanku w Czechach i Słowacji. Spółki mFinanse w Czechach i Słowacji przejęły zadania, które wcześniej realizowano w oddziałach mBanku w tych krajach. Bank posiada pośrednio przez mFinanse S.A. 100% udziałów w tych spółkach.

### ■ mElements S.A.

Spółka technologiczna opracowująca rozwiązania poprawiające jakość obsługi online zarówno w odniesieniu do kupujących, jak i sprzedających. Do kluczowych produktów mElements należy m.in. integrator płatności paynow.

### ■ Future Tech Fundusz Inwestycyjny Zamknięty

Fundusz venture capital zarządzający aktywami o wartości ponad 50 milionów euro. Specjalizuje się w inwestowaniu w dynamicznie rosnące spółki we wczesnej fazie rozwoju, działające w różnych sektorach gospodarki.

### [GRI 2-10]

Grupą mBanku kieruje Zarząd mBanku S.A., których członków i członkinie powołuje i odwołuje Rada Nadzorcza. Wszystkie powołane do Zarządu osoby posiadają odpowiednie dla swojego stanowiska kwalifikacje, a procedura określania składu Zarządu zgodna jest z przepisami Prawa bankowego. Prezesa Zarządu mBanku S.A. oraz członka Zarządu odpowiedzialnego za politykę kredytową i zarządzanie ryzykiem akceptuje Komisja Nadzoru Finansowego. Prawo odwołania lub zawieszenia w czynnościach osób zasiadających w Zarządzie ma również Walne Zgromadzenie.

Rada Nadzorcza funkcjonuje na podstawie uchwalonego przez siebie Regulaminu i wykonuje funkcje przewidziane w statucie mBanku, Kodeksie spółek handlowych i ustawie Prawo bankowe. Składa się przynajmniej z pięciu osób, wybieranych przez Walne Zgromadzenie na wspólną trzyletnią kadencję.

<sup>3</sup> mBank posiada 100% udziałów w mFinanse CZ s.r.o. i mFinanse SK s.r.o. pośrednio przez mFinanse S.A.



[GRI 2-11]

31 grudnia 2023 roku Zarząd mBanku S.A. tworzyli<sup>4</sup>:

- Cezary Stypułkowski - Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny Banku,
- Krzysztof Dąbrowski - Wiceprezes Zarządu ds. Operacji i Informatyki,
- Cezary Kocik - Wiceprezes Zarządu ds. Bankowości Detalicznej,
- Marek Lusztyn - Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Ryzykiem,
- Julia Nusser - Wiceprezeska Zarządu ds. Compliance, Prawnych i HR,
- Adam Pers - Wiceprezes Zarządu ds. Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej,
- Pascal Ruhland - Wiceprezes Zarządu ds. Finansów.

Od 1992 roku akcje mBanku są notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Na koniec 2023 roku ich kapitalizacja wyniosła 22,7 mld zł – o 10,1 mld zł więcej niż pod koniec 2022 roku. mBank wchodzi między innymi w skład indeksów WIG, WIG-20, WIG-Banki oraz WIG-ESG. Strategicznym akcjonariuszem mBanku, posiadającym 69,12% udziałów, jest niemiecki Commerzbank AG. Pozostałe akcje znajdują się w wolnym obrocie, a ich posiadaczami są w większości polskie fundusze emerytalne oraz polskie i zagraniczne fundusze inwestycyjne.

<sup>4</sup> 17 stycznia 2023 roku Andreas Böger, wiceprezes zarządu ds. finansów złożył rezygnację z pełnionej funkcji. Rezygnacja nastąpiła z dniem 30 kwietnia 2023 roku. Powodem rezygnacji były plany objęcia przez Andreasa Bögera funkcji Divisional Board Member Group Finance w Commerzbank AG. 30 marca 2023 roku rada nadzorcza mBanku powołała z dniem 1 maja 2023 roku nowych członków zarządu - Pascala Ruhlanda na stanowisko wiceprezesa zarządu ds. finansów oraz Julię Nusser na stanowisko wiceprezeski zarządu ds. compliance, prawnych i HR.



### 1.1.3. Strategia na lata 2021-2025

W 2023 roku kontynuowaliśmy realizację Strategii Grupy mBanku na lata 2021-2025 zatytułowanej „*Od ikony mobilności do ikony możliwości*”, przyjętej przez Zarząd i zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą jesienią 2021 roku. Agenda ESG stanowi integralną część tego dokumentu i naszej działalności.

Definiując aspiracje i cele Grupy mBanku zawarte w tej strategii, wzięliśmy pod uwagę przewidywane perspektywy gospodarcze i rynkowe, wymogi regulacyjne, postęp technologiczny, ewolucję zachowań konsumentów, lokalne ograniczenia i uwarunkowania wewnętrzne. W obliczu szybkich zmian większości tych aspektów w ciągu ostatnich dwóch lat, dokonano kompleksowego przeglądu strategii w połowie horyzontu jej realizacji. W rezultacie część ESG została zaktualizowana w IV kwartale 2023 roku. Odzwierciedlało to i odpowiadało na podwyższone oczekiwania i presję ze strony interesariuszy, takich jak klienci, inwestorzy oraz organy regulacyjne i nadzorcze.

Jako instytucja finansowa ponosimy szczególną odpowiedzialność i odgrywamy kluczową rolę we wspieraniu globalnych i krajowych wysiłków dotyczących transformacji w zakresie zrównoważonego rozwoju, a zwłaszcza gospodarki neutralnej klimatycznie. Pod tym względem zadania banków mają dwie formy - partnerskiego współdziałania z klientami i wspierania ich w "zielonej" transformacji oraz mobilizacji kapitału na zrównoważoną działalność gospodarczą i projekty, a także dawania przykładu w zakresie rozwoju zrównoważonego środowiskowo i społecznie. Chcemy umożliwić jednostkom, firmom i społecznościom wzrost gospodarczy, a także wnieść istotny wkład w tworzenie zrównoważonego świata opartego na ekosystemach, które zaspokajają potrzeby ludzi, a jednocześnie odpowiadają na wyzwania społeczne.

Chcemy pozostać liderem zrównoważonej bankowości w Polsce. Jesteśmy świadomi swojej odpowiedzialności za klimat, społeczeństwo, kondycję finansową klientów i zgodność z deklarowanymi wartościami.

#### **Dalsza integracja aspektów zrównoważonego rozwoju z naszymi priorytetami, działaniami, zagadnieniami ryzyka i procesami zarządczymi ma na celu:**

- zmniejszenie do zera emisji gazów cieplarnianych generowanych zarówno bezpośrednio przez nas samych, jak i przez portfel kredytowy, który finansujemy,
- wspieranie zrównoważonego wzrostu z finansową i niefinansową korzyścią dla społeczeństwa i naszych klientów,
- budowanie wiarygodnych relacji i zwiększanie zaufania naszych interesariuszy, dzięki transparentnym działaniom zgodnym z naszymi wartościami.

Do 2025 roku chcemy poczynić postępy w realizacji agendy ESG i zdobyć pozycję wyróżniającego się uczestnika rynku. Określiliśmy strategiczne kierunki na nadchodzące lata w trzech wymiarach: środowiskowym, społecznym i związanym z łaodem korporacyjnym. Dla każdego filaru zdefiniowaliśmy zasady przewodnie, cele i kluczowe wskaźniki.





**filar środowiskowy:**

Nasza rola: aktywnie współpracujemy z klientami, aby przewodzić w zakresie zielonego finansowania i transformacji energetycznej, jednocześnie integrując zrównoważone praktyki z działalnością operacyjną mBanku.

| cele strategiczne                                                                                                        | wartości docelowe i wskaźniki                                                                                                                                                                                                                                                                 | realizacja w 2023 roku                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Zredukować emisję gazów cieplarnianych portfela kredytowego, z wykorzystaniem SBTi do osiągnięcia zerowych emisji netto. | Przekształcić portfel kredytowy, aby osiągnąć zerowe emisje netto do 2050 roku.                                                                                                                                                                                                               | W 2023 roku Zarząd mBanku zatwierdził zakres portfela, którego będą dotyczyć cele SBTi, metody SBTi stosowane dla każdej z klas aktywów mieszczących się w tym zakresie oraz rok bazowy i krótkoterminowy horyzont docelowy. Wybrana została również wersja stosowanego standardu SBTi.                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                          | Podjąć decyzję dotyczącą portfeli objętych przez SBTi i metod ich dekarbonizacji.                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                                          | Złożyć wniosek z celami dekarbonizacyjnymi do SBTi do zatwierdzenia do 30.09.2024.                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Być partnerem dla klientów przez oferowanie produktów i usług stymulujących ich zrównoważone i "zielone" działania.      | Dostarczyć 10 mld zł "zielonego" finansowania (na odnawialne źródła energii, dekarbonizację, gospodarkę obiegu zamkniętego, elektro-mobilność, itp.) do końca 2025 roku, w tym 5 mld zł od mBanku i 5 mld zł z innych źródeł, takich jak konsorcja i emisje zielonych obligacji dla klientów. | Według stanu na 31.12.2023, wartość "zielonego" finansowania udzielonego przez mBank wynosiła 5 315 mln zł, a kwota zmobilizowanego kapitału była równa 4 382 mln zł. Produkty obejmowały finansowanie odnawialnych źródeł energii, kredyty powiązane ze zrównoważonym rozwojem ( <i>Sustainability Linked Loans</i> ), zielone obligacje Sustainability-Linked Bonds (powiązane ze zrównoważonym rozwojem obligacje) finansowanie zgodne z taksonomią UE i transakcje kapitałowe na rynku pierwotnym.                                                             |
|                                                                                                                          | Zwiększyć roczną sprzedaż hipotek na nieruchomości zgodnie ze standardem NZEB-10% ( <i>Nearly Zero Energy Building</i> ) do 14% kredytów hipotecznych ogółem udzielanych przez mBank (według wolumenu) w roku 2024 i do 18% w roku 2025.                                                      | Według stanu na 31.12.2023, udział kredytów hipotecznych finansujących dom, mieszkanie w bloku lub budynku jednorodzinnym z niskim zużyciem energii w całkowitej sprzedaży wynosił 10%, co jest zgodne z celem śródkresowym wyznaczonym na 2023 rok. Warunki tych kredytów hipotecznych określono w oparciu o wskaźnik rocznego zapotrzebowania na nieodnawialną energię pierwotną podany w Świadectwie Charakterystyki Energetycznej lub Projektowanej Charakterystyce Energetycznej i wyrażony w kWh/m2*rok. Akceptowane progi określono w regulaminie produktu. |



| spis treści                                                                               | wprowadzenie | odpowiedzialne zarządzanie                                                                                                                                                        | odpowiedzialność                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                   |                     |           | o raporcie | indeks |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|-----------|------------|--------|
|                                                                                           |              |                                                                                                                                                                                   | wobec klientów                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | wobec pracowników | za klimat i finanse | społeczna |            |        |
|                                                                                           |              | Oferować co najmniej 50% rozwiązań inwestycyjnych w ramach Grupy promujących aspekty środowiskowe lub społeczne (produkty typu „light green” zgodnie z art. 8 SFDR) do 2025 roku. | Według stanu na 31.12.2023, udział produktów odpowiadających definicji z artykułu 8 SFDR (Rozporządzenie w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych) zarządzanych w ramach Grupy stanowił 10% ogółu oferowanych rozwiązań inwestycyjnych.                                                                                                                                                                                                                                                   |                   |                     |           |            |        |
|                                                                                           |              | Wyemitować "zielone" obligacje na zasadach określonych w mBank S.A. Group Green Bond Framework o wartości 5 mld zł do końca 2025 roku.                                            | W 2023 roku mBank wyemitował "zielone" obligacje (w formacie senioralnym nieuprzywilejowanym) o wartości nominalnej 750 mln EUR (tj. równowartości 3 261 mln zł według kursu z dnia 31.12.2023).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                   |                     |           |            |        |
| Ograniczyć emisje własne gazów cieplarnianych poprzez dekarbonizację swojej działalności. |              | Osiągnąć zerowe emisje netto w działalności własnej do 2040 roku.                                                                                                                 | Zużycie energii elektrycznej przez mBank na koniec 2023 roku w 99% opierało się na zielonej energii. Wynika to z zakupu "zielonej" energii bezpośrednio przez mBank oraz przez właścicieli głównych obiektów banku (centrale i centra danych). Ponadto mBank kupuje tzw. „gwarancje pochodzenia” energii elektrycznej, w ramach których wynajmujący lokale nabywają zwykłą („czarną”) energię. We własnych i wszystkich innych lokalizacjach, gdzie mBank jest właścicielem liczników, kupowana i wykorzystywana jest wyłącznie "zielona” energia. |                   |                     |           |            |        |
|                                                                                           |              | Korzystać z czystej energii, przy minimum 80% elektryczności kupowanej na potrzeby banku pochodzącej ze źródeł odnawialnych od 2023 roku.                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                   |                     |           |            |        |



**filar odpowiedzialności społecznej:**  
Nasza rola: wspieramy zdrowie finansowe klientów i prowadzimy bankowość inkluzywną, budując jednocześnie kulturę organizacyjną zakorzenioną w wartościach ESG.

| cele strategiczne                                                                         | wartości docelowe i miary                                                                                                                                                                                          | realizacja w 2023 roku                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tworzyć atrakcyjne środowisko pracy, które zapewnia różnorodność, równość i inkluzywność. | Zapewnić równowagę płci w programie sukcesji (z minimum 45% reprezentacją danej płci) oraz niwelować lukę płacową (utrzymując ją poniżej 5%).                                                                      | W 2023 roku 52% osób zrekrutowanych lub awansowanych na stanowiska menadżerskie w mBanku stanowiły kobiety. Luka płacowa na koniec 2023 roku wynosiła 3,9%. Została wyliczona dla mBanku (na poziomie jednostkowym), zgodnie z Wytycznymi EBA dotyczącymi analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych na podstawie dyrektywy 2013/36/UE. |
| Zapewnić zrównoważoną reprezentację płci w Grupie mBanku.                                 | Zwiększyć reprezentację kobiet w organach kierowniczych głównych spółek zależnych mBanku (w tym mLeasing, mFactoring, mBank Hipoteczny, mTFI, mFinanse) do 40% do końca 2026 roku.                                 | Według stanu na 31.12.2023, udział kobiet w organach zarządczych wskazanych spółek wynosił 23%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Wywierać pozytywny wpływ społeczny wspierając zdrowie finansowe i edukację klientów.      | Kontynuować edukację finansową i promować odpowiedzialne zarządzanie finansami osobistymi wśród klientów przez zwiększanie liczby użytkowników odpowiednich funkcjonalności w serwisach mobilnych i internetowych. | W 2023 roku mBank przeprowadził kolejną kampanię społeczną dotyczącą cyberbezpieczeństwa, której częścią były nowe spoty i specjalny podcast Jazgot. Średnia liczba unikalnych użytkowników menadżera finansów (PFM) w IV kw. 2023 roku wynosiła 1,46 mln. Kluczowymi czynnikami sprzyjającymi były: rozwój nowych funkcjonalności (budżety, widżety, itp.), poprawa jakości danych, promowanie i edukacja klientów.                                                                               |





**filar ładu korporacyjnego:**

Nasza rola: opracowujemy wewnętrzne rozwiązania ułatwiające tranzycję w kierunku zrównoważonego rozwoju, ze szczególnym naciskiem na odporność systemu zarządzania ryzykiem i transparentność.

| cele strategiczne                                                                                              | wartości docelowe i miary                                                                                                                                             | realizacja w 2023 roku                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Włączać ryzyka środowiskowe, społeczne i dotyczące ładu korporacyjnego do systemu zarządzania ryzykiem mBanku. | Wdrożyć ESG w dokumentacji kredytowej oraz w procesie wewnętrznej oceny adekwatności kapitałowej (ICAAP) i co roku przeprowadzać ocenę istotności ryzyka ESG.         | Ryzyko ESG uwzględniono w dokumentacji ICAAP. Dokonano pierwszej oceny istotności ryzyka ESG. Przy udzielaniu kredytów hipotecznych w segmencie detalicznym zbieramy świadectwa efektywności energetycznej.                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Wzmocnić nasz ład korporacyjny przez uwzględnienie aspektów ESG.                                               | Mieć wszystkich menadżerów TOP 100 (mBank i główne spółki) z wyznaczonymi celami ESG z wagą 10% w ich OKR ( <i>Objective and Key Results</i> ).                       | Wszyscy menadżerowie TOP 100 pracujący w Grupie mBanku na dzień 31.12.2023 mieli w swoich OKR cele ESG.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Promować transparentność i standardy ESG wśród partnerów biznesowych.                                          | Mieć 70% kwalifikujących się partnerów i dostawców (w ramach scentralizowanego procesu zakupowego) działających zgodnie z 10 Zasadami UN Global Compact do 2025 roku. | Do końca 2023 roku mBank zebrał od swoich partnerów i dostawców 600 oświadczeń potwierdzających przestrzeganie 10 Zasad ONZ Global Compact. Ta liczba stanowiła prawie 70% umów podpisanych w obszarach obsługiwanych w ramach centralnego procesu zakupowego. Szacunek ten nie obejmuje umów podpisanych poza postępowaniem zakupowym prowadzonym przez Departament Zakupów i Administracji. Z zakresu nie wyeliminowano wskazanych w regulacji wewnętrznej wyłączeń, gdy oświadczenia nie są wymagane. |

# 1.2. Grupa mBanku w 2023 roku

[GRI 2-6]

| uniwersalne usługi finansowe                                                                                                       |                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  nasi klienci                                     |  nasi pracownicy                                  |  aplikacja mobilna                                                                           |  transakcyjność                                     |
| 5 716 tys. klientów detalicznych<br>34,5 tys. klientów korporacyjnych                                                              | 7 319 etatów w Grupie mBanku                                                                                                        | 3,6 mln użytkowników w Polsce,<br>Czechach i na Słowacji                                                                                                                        | 12,6% udziału w rynku wartości transakcji<br>kartami ( za 9 miesięcy 2023 roku)                                                        |
| bankowość cyfrowa w najlepszym wydaniu                                                                                             |                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                        |
| aktywni użytkownicy usług<br>mBanku w Polsce                                                                                       | rosnące znaczenie kanałów<br>cyfrowych w codziennej bankowości                                                                      | rozwój bramki płatniczej Paynow                                                                                                                                                 | nowe funkcjonalności menadżera<br>finansów (PFM)                                                                                       |
| wzrost liczby miesięcznych aktywnych<br>użytkowników do 3 375 tys.;<br>liczba aktywnych użytkowników BLIK<br>wzrosła do 2 141 tys. | 87% procesów detalicznych klienci<br>inicjują w kanałach cyfrowych;<br>90% klientów korporacyjnych korzysta<br>z aplikacji mobilnej | współpraca z LeaseLink w zakresie<br>finansowania dla klientów firmowych<br>oraz nowy generator linków<br>do płatności; wolumeny procesowane<br>przez Paynow wzrosły o 120% r/r | możliwość ustalenia budżetu, tj. kwoty<br>miesięcznych wydatków, której klient<br>nie chce przekroczyć, oraz widżet<br>„Twoje finanse” |



kluczowe wyniki i wskaźniki

|               |                         |                        |                                |
|---------------|-------------------------|------------------------|--------------------------------|
| dochody       | wskaźnik koszty/dochody | wzrost sumy bilansowej | łączny współczynnik kapitałowy |
| 10 802 mln zł | 28,5%                   | +8,1% rok do roku      | 17,0%                          |

niezbędnik inwestora

|                           |                          |                             |                                                                                                                  |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| kapitalizacja rynkowa     | cena akcji               | członek indeksów GPW, m.in. | ratingi mBanku                                                                                                   |
| 22,7 mld zł (5,2 mld EUR) | 535,0 zł (na 29.12.2023) | WIG 20, WIG ESG, WIG banki  | Fitch: BBB-<br>Standard & Poor's: BBB<br>Sustainalytics: 13.0 (niskie ryzyko ESG)<br>MSCI: A (średni rating ESG) |

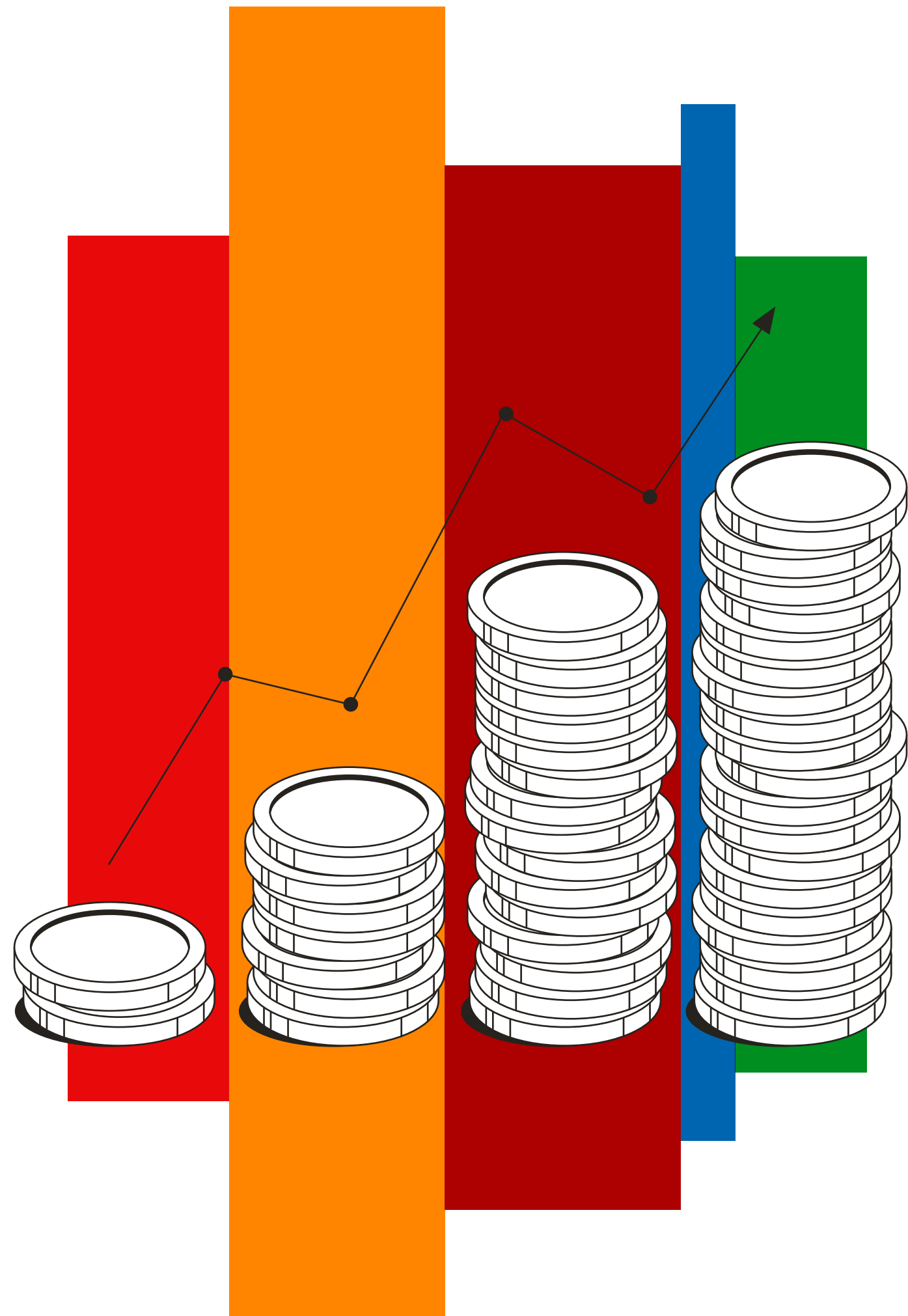




### 1.2.1. Wyniki finansowe

W 2023 roku dochody mBanku były najwyższe w historii, a współczynniki kapitałowe znacznie przekraczały wymogi regulacyjne. Utrzymaliśmy również wysoki poziom wskaźników płynności - LCR równy był 217%, a NSFR - 157%. Pełne informacje o wynikach finansowych Grupy mBanku publikujemy w Sprawozdaniu [Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) w rozdziale *Sytuacja finansowa Grupy mBanku oraz mBanku w 2023 roku*.

Wybrane wyniki finansowe Grupy mBanku w 2023 roku<sup>5</sup>:



<sup>5</sup> stan na 31 grudnia 2023



## 1.2.2. Nagrody i wyróżnienia

### ESG:

- siódma lokata w Rankingu Odpowiedzialnych Firm, o trzy pozycje lepsza niż w roku 2022. Listę najbardziej odpowiedzialnych firm z różnych branż działających w Polsce opracowują Kozmiński Business Hub, Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB) oraz Deloitte,
- *Srebrny Listek CSR* w konkursie tygodnika Polityka, FOB i Deloitte,
- miejsce w gronie firm przodujących w zarządzaniu różnorodnością i rozwijaniu włączających praktyk uzyskane w badaniu *Diversity IN Check* prowadzonym przez FOB,
- *Dziesięć dobrych praktyk mBanku* wyróżnionych w raporcie „Odpowiedzialny biznes w Polsce 2023. Dobre praktyki” przygotowanym przez FOB,
- znaczący wzrost ocen w globalnym indeksie Bloomberg Gender-Equality, który wyróżnia spółki giełdowe aktywnie uczestniczące w wyrównywaniu szans w pracy. W obszarze równego wynagradzania kobiet i mężczyzn mBank uzyskał 94,1 pkt. – o 11,8 więcej niż w roku 2022. Wyraźny wzrost - o 6,7 pkt. – osiągnął także w kategorii inkluzywnej kultury pracy.

### BIZNES:

- trzy nagrody w rankingu Gwiazdy Bankowości: II miejsce w kategorii głównej - *"Całokształt działalności"*, I miejsce w kategorii *"Gwiazda Innowacji"*, a III za *"Relacje z klientem"*,
- I miejsce w kategorii *"Innowacyjność"* i III miejsce w kategorii *"Wzrost"* w rankingu Dziennika Gazety Prawnej, opracowanym na podstawie danych finansowych za 2022 rok, a także ankiety dotyczącej innowacji i aspektów ESG. Dodatkowo przeprowadzono badania sondażowe w grupie kilkunastu tysięcy osób. Na ostateczną pozycję banku wpływała również ocena kapituły konkursu,
- wyróżnienie *Special Recognition Award* przyznane podczas *Capacity Conference 23* za innowacyjne wykorzystywanie technologii ActiveOps do zarządzania zespołem obsługi procesów kredytowych w czasie pandemii, wojny w Ukrainie i w okresie wzrostu stóp procentowych. ActiveOPS zrzesza firmy na całym świecie, które korzystają z narzędzi do zarządzania i organizacji pracy,
- nagroda *Best Domestic Private Bank* od Euromoney, *Best Private Bank in Poland* od PWM i The Banker.

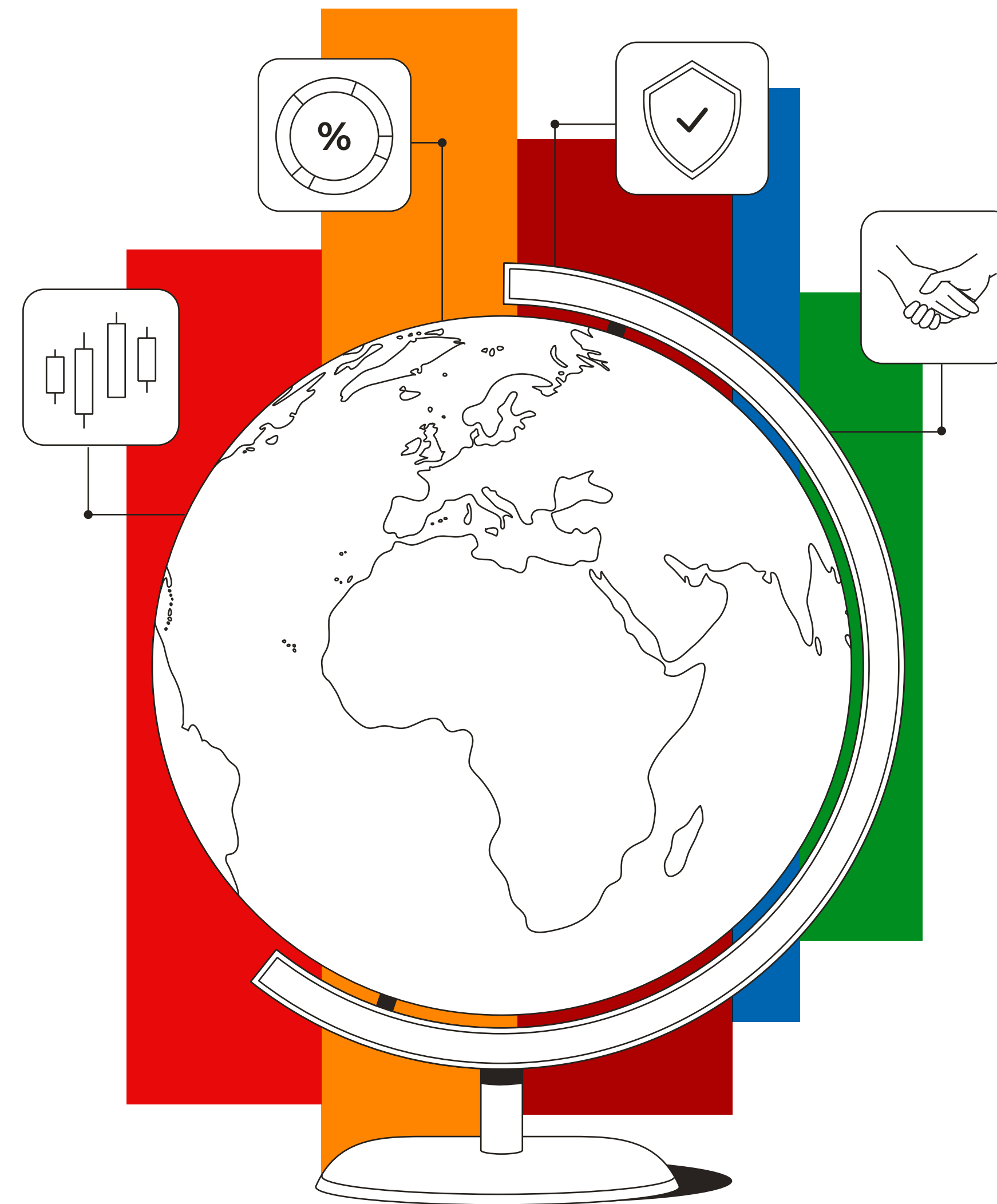
### 1.2.3. Członkostwo w organizacjach branżowych

[GRI 2-28]

Należymy do kilkudziesięciu polskich i międzynarodowych organizacji oraz stowarzyszeń propagujących dobre praktyki biznesowe w świecie finansów.

#### Wybrane organizacje to:

- ACI Polska Stowarzyszenie Rynków Finansowych,
- UN Global Compact Network Poland,
- Izba Domów Maklerskich,
- Izba Gospodarki Elektronicznej,
- Partnership for Carbon Accounting Financials,
- Polskie Stowarzyszenie Inwestorów Kapitałowych,
- Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych,
- Organizacja Narodów Zjednoczonych,
- Związek Banków Polskich.
- Stowarzyszenie Forum Odpowiedzialnego Biznesu oraz Karta Różnorodności.





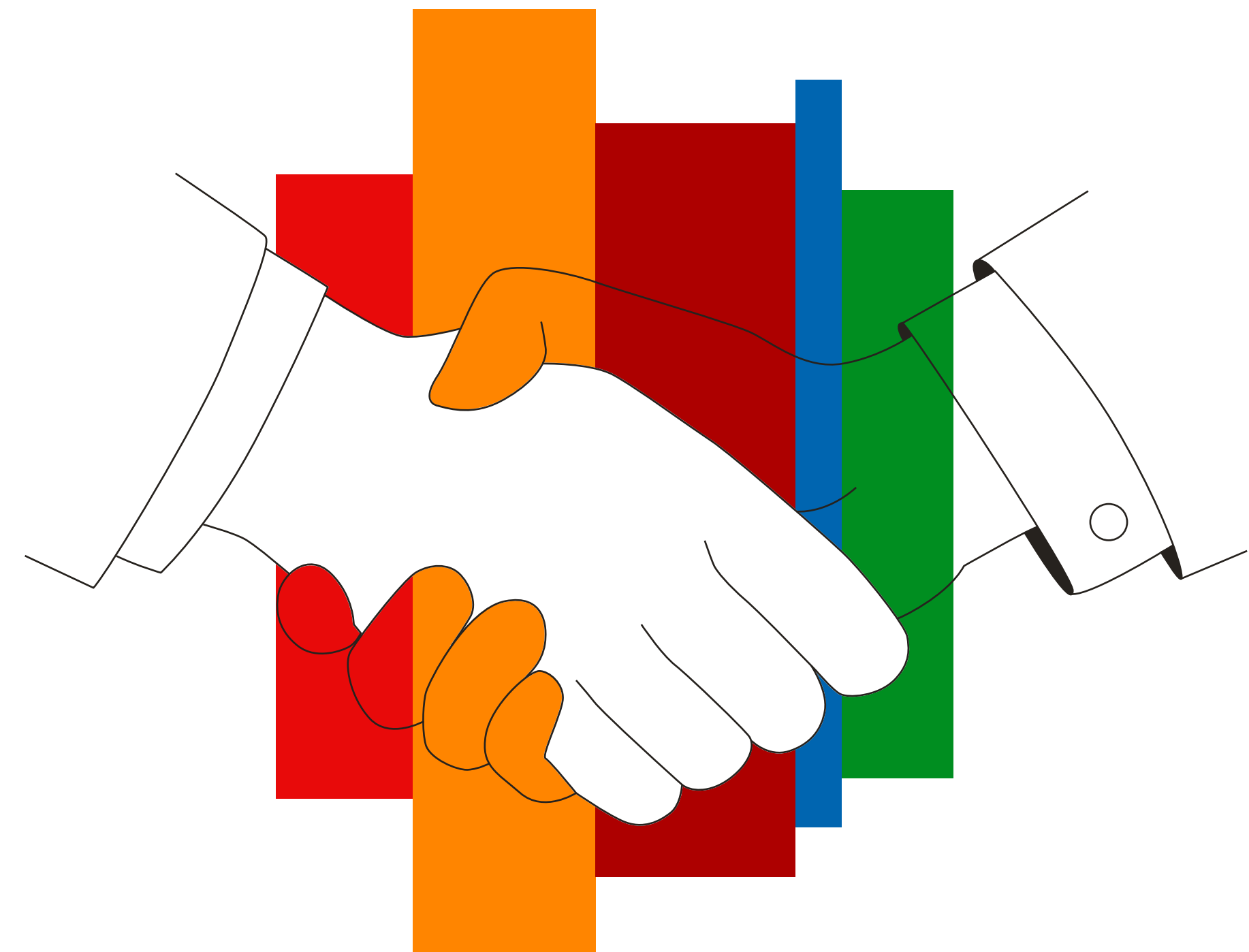
## 1.2.4. Partnerstwa na rzecz zrównoważonego rozwoju

Włączamy się w ważne polskie i międzynarodowe inicjatywy propagujące najlepsze praktyki ESG na rynku finansowym. Poniżej przedstawiamy wybrane najistotniejsze przykłady partnerskiej współpracy podejmowanej przez Grupę.

[GRI 2-28]

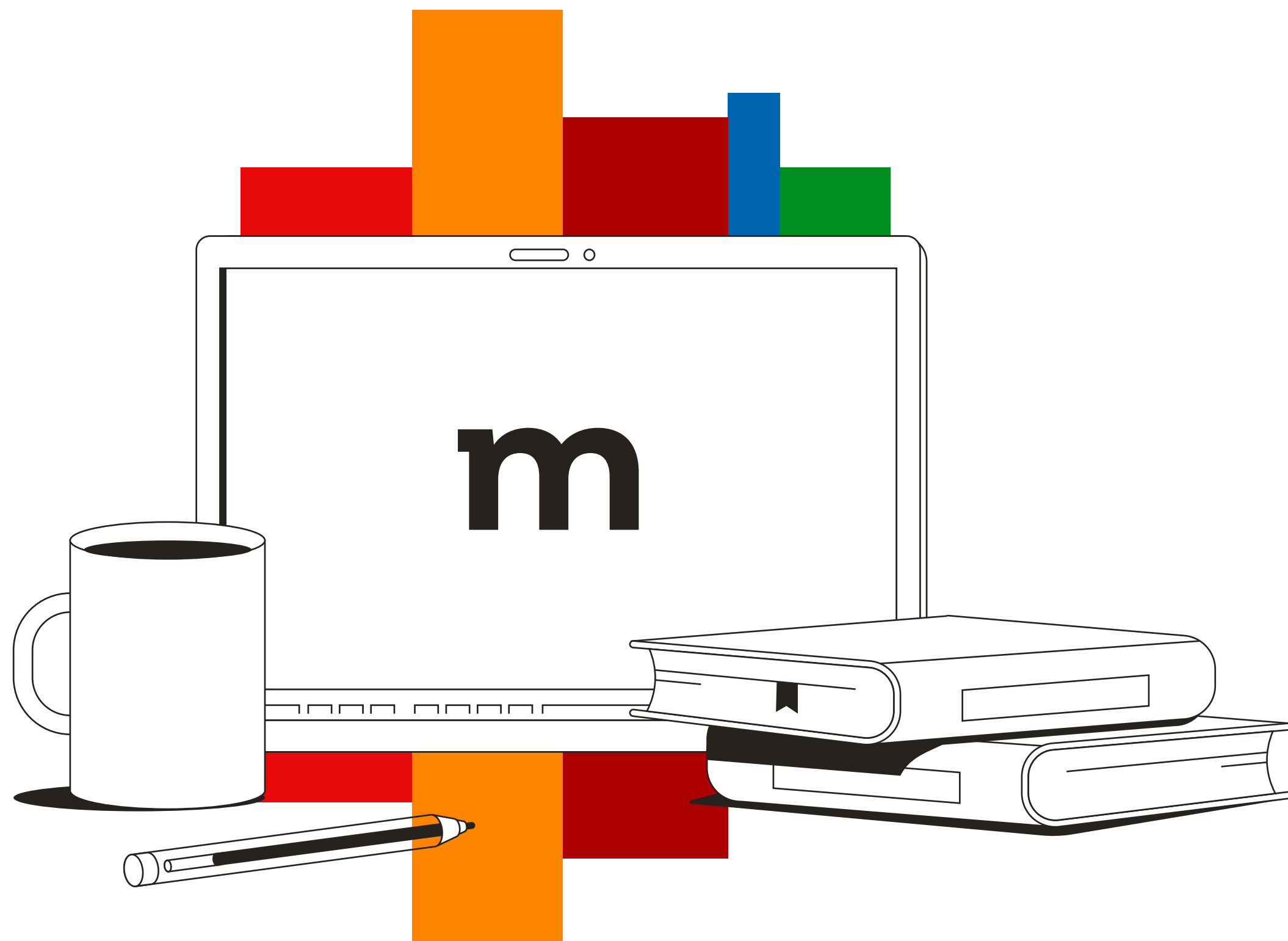
- jesteśmy członkami *Inicjatywy Finansowej Programu Narodów Zjednoczonych ds. Środowiska* (UNEP-FI) i sygnatariuszami jej *Zasad Odpowiedzialnej Bankowości*, zgodnie z którymi analizujemy swój wpływ na społeczeństwo i środowisko. Podpisaliśmy też „*Deklarację dotyczącą wspierania zdrowia finansowego i bankowości włączającej*” opracowaną przez UNEP-FI,
- przystąpiliśmy do *Science Based Targets initiative* (SBTi), która sprawdza, czy nasza ścieżka redukcji emisji gazów cieplarnianych jest zgodna z dowodami naukowymi dotyczącymi zmian klimatu,
- jesteśmy członkami *Partnership for Carbon Accounting Financials* (PCAF) i korzystamy z jej metodologii to pomiarów śladu węglowego swojego portfela kredytowego,
- dzięki porozumieniu z CFA Society, jedną z wiodących organizacji certyfikujących profesjonalistów zarządzających inwestycjami, wprowadziliśmy i propagujemy *Dekalog Praw Inwestora*,

- podpisaliśmy *Kartę Różnorodności* – międzynarodową inicjatywę na rzecz spójności i równości społecznej, wprowadzamy konkretne rozwiązania, aby zapewnić równe szanse różnym grupom pracowników,
- jesteśmy sygnatariuszami dziesięciu zasad *Global Compact ONZ* i zobowiązaliśmy się propagować i wdrażać wartości dotyczące praw człowieka, standardów pracy i praktyk środowiskowych.



## 1.3. Biznes oparty na wartościach

Autentyczność, empatia, odwaga, odpowiedzialność i współpraca – pięć wartości mBanku buduje kulturę organizacyjną całej Grupy. Podstawą naszych działań są zaufanie i dobre intencje, a zarówno pracownikom, jak i całej firmie pomagają w osiągnięciu celów katalog wartości.



### Wartości Grupy mBanku:



#### **autentyczność**

poznaj swoje mocne strony i talenty, staraj się być najlepszą wersją siebie, szanuj i doceniaj różnice między ludźmi.



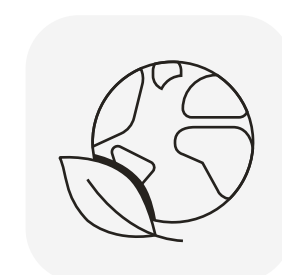
#### **empatia**

traktuj innych z empatią; zachowaj wrażliwość na potrzeby, opinie i emocje członków swojego zespołu, klientów i społeczeństwa.



#### **odwaga**

podejmuj odważne decyzje, otwarcie wyrażaj swoje opinie, szanując przy tym drugiego człowieka, mów wprost, miej w sobie gotowość do przyznania się do błędów, wyciągaj z nich wnioski i traktuj je jako naturalną drogę do odkrywania nowych możliwości.



#### **odpowiedzialność**

traktuj firmę z troską, w codziennej pracy uwzględniaj kontekst całego banku, pamiętaj, że jesteś ważną częścią większej całości, zachowuj się etycznie i odpowiedzialnie, dotrzymuj danego słowa, dbaj o środowisko, w którym żyjesz, wykazuj wrażliwość społeczną.



#### **współpraca**

zachowaj gotowość do współpracy, zakładaj, że inni mają dobre intencje, bierz pod uwagę inne punkty widzenia i opinie, szukaj najlepszych sposobów osiągnięcia wspólnych celów.



Rozwijamy Grupę w sposób zrównoważony i odpowiedzialny społecznie. Podejmowane projekty ESG są spójne z wartościami naszej firmy i wyrażają globalne ambicje międzynarodowych inicjatyw – między innymi *Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ* i *Zasad Odpowiedzialnej Bankowości ONZ*. Chcemy działać w tym obszarze mądrze i z planem – dlatego wdrożyliśmy Strategię ESG, która jest integralną częścią strategii biznesowej Grupy.

**Wspieramy 13 z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:**



### 1.3.1. Zarządzanie obszarem ESG w mBanku

W 2023 roku rozpoczęliśmy reorganizację obszaru zarządzania ESG w Grupie. Prace skończyły się na początku 2024 roku a w ich rezultacie określiliśmy sześć głównych obszarów, monitorowanych przez dedykowanych dyrektorów lub dyrektorki:

- 1 produkty bankowości detalicznej i korporacyjnej (Products Retail & Corpo),
- 2 produkty inwestycyjne (Investment Products),
- 3 standardy ESG (Guidelines & ESG Frameworks),
- 4 zarządzanie ryzykiem, w tym emisyjność i dekarbonizacja (Risk incl. Carbon footprint & decarbonisation),
- 5 regulacje i sprawozdawczość (Regulatory & Reporting),
- 6 odpowiedzialne zarządzanie (Responsible Management).

Nasza Chief Sustainability Officer (CSO), Anna Miazga, jest dodatkowo odpowiedzialna za monitorowanie realizacji strategii ESG jak i jej spójność w całej organizacji.

**Anna Miazga,**  
Chief Sustainability  
Officer (CSO)



**Szczegółowe informacje dotyczące reorganizacji** przedstawimy w kolejnej publikacji – Sprawozdaniu ze zrównoważonego rozwoju za 2024 rok. Omawiane zmiany miały wpływ na powstanie niniejszej publikacji.



[GRI 2-12] [GRI 2-13] [GRI 2-14] [GRI 2-17] [GRI 2-18]

Najważniejsze decyzje związane z ESG w Grupie podejmuje Zarząd naszej jednostki dominującej – mBanku S.A. Wcześniej są one konsultowane z interesariuszami wewnętrznymi. W procesie sprawozdawczym uczestniczą także przedstawiciele najwyższej kadry zarządzającej mBanku. Raz na kwartał Zarząd mBanku omawia z Radą Nadzorczą tematy dotyczące ESG. Regularnie dyskutuje o nich również Komisja ds. Ryzyka Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu oraz przedstawiciele najwyższej kadry kierowniczej poszerzają swoją wiedzę i kompetencje z zakresu zrównoważonego rozwoju, między innymi przez udział w szkoleniach, analizę dobrych praktyk i trendów rynkowych czy udział w konferencjach i wydarzeniach branżowych. Profesor Agnieszka Słomka-Gołębiowska, przewodnicząca Rady Nadzorczej mBanku, jest członkinią rady Chapter Zero Poland, programu rozwoju kompetencji organów zarządczych i nadzorczych spółek, któremu patronuje Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Wdrażanie strategii ESG nadzoruje Komitet Zrównoważonego Rozwoju Grupy mBanku S.A., który podejmuje decyzje i wydaje rekomendacje, a także prowadzi dialog w zakresie zrównoważonego rozwoju między jednostkami organizacyjnymi banku oraz między bankiem a spółkami Grupy. Decyzje i rekomendacje komitetu wspierają spójność podejścia innych organów Grupy do zrównoważonego rozwoju. Ponadto komitet koordynuje proces dostosowania Grupy do wymogów regulacyjnych i rynkowych w zakresie ESG.

W ramach tych działań między innymi:

- wskazuje główne kierunki działań oraz organizuje system zarządzania ESG,
- wyznacza ramy ESG w banku – polityki i procedury,
- nadzoruje system zarządzania ESG w Grupie,
- określa strukturę i organizuje proces zarządzania środkami z emisji "zielonych" instrumentów dłużnych,
- komitetowi przewodniczył w 2023 roku wiceprezes Zarządu ds. zarządzania ryzykiem (CRO), a w jego skład wchodzi przedstawiciele wszystkich pionów mBanku oraz spółek z Grupy. W listopadzie 2023 roku skład komitetu rozszerzono o wiceprezeskę Zarządu ds. Compliance, Prawnych i HR, wiceprezesa Zarządu ds. finansów (CFO) oraz wiceprezesa Zarządu ds. bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej. W 2023 roku odbyły się cztery posiedzenia komitetu. W 2024 roku rolę przewodniczącej objęła Julia Nusser, wiceprezeska Zarządu ds. Compliance, Prawnych i HR.

### 1.3.2. Ryzyko związane z ESG

Zarządzamy ryzykiem opierając się na wymaganiach nadzorczych oraz najlepszych praktykach rynkowych, opracowując stosowne strategie, polityki oraz wytyczne. Zarządzamy ryzykiem na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej - od Rady Nadzorczej i Zarządu, poprzez wyspecjalizowane komitety i jednostki organizacyjne, na jednostkach biznesowych kończąc.

**Role i zadania w zakresie zarządzania ryzykiem określiliśmy zgodnie ze schematem trzech linii obrony:**

- 1 pierwszą linię obrony** stanowią jednostki biznesowe (Biznes), których zadaniem jest uwzględnianie aspektów związanych z ryzykiem i kapitałem przy podejmowaniu wszystkich decyzji w granicach apetytu na ryzyko określonego dla Grupy;
- 2 drugą linią obrony** - to przede wszystkim jednostki organizacyjne obszaru zarządzania ryzykiem oraz Departament Bezpieczeństwa, Inspektor Danych Osobowych i Departament Compliance. Opracowują one ramy i wytyczne dla potrzeb zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka, wspiera i nadzoruje Biznes w ich wdrażaniu oraz niezależnie analizuje i ocenia ryzyko. Druga linia obrony działa niezależnie od Biznesu;
- 3 trzecią linią obrony** jest Audyt Wewnętrzny niezależnie oceniający zarządzanie ryzykiem przez pierwszą i drugą linię obrony.

Kwestię zarządzania ryzykiem środowiskowym, społecznym i dotyczącym ładu korporacyjnego reguluje również nasza Strategia. Zgodnie z jej zapisami, naszym celem strategicznym jest włączanie ryzyka ESG do systemu zarządzania ryzykiem mBanku. Wdrożyliśmy kwestie związane z ESG w dokumentacji kredytowej oraz w procesie wewnętrznej oceny adekwatności kapitałowej (ICAAP) i co roku będziemy przeprowadzać ocenę istotności ryzyka związanego z ESG. W 2023 roku ryzyko ESG uwzględniono w dokumentacji procesu wewnętrznej oceny adekwatności kapitałowej ICAAP. Dokonano też pierwszej oceny istotności ryzyka ESG.







### ryzyko środowiskowe

to ryzyko negatywnego wpływu finansowego na instytucję wynikające z obecnego lub przyszłego wpływu czynników środowiskowych oraz ich łagodzenia na zainwestowane przez nią aktywa, klientów i kontrahentów lub pozycje bilansu. Z punktu widzenia klasyfikacji oraz praktycznego podejścia do zarządzania nie traktujemy go jako odrębnego rodzaju, lecz jako tzw. ryzyko horyzontalne, które w różnym stopniu, różnymi kanałami transmisji, wpływa na występujące w banku dotychczas rozpoznane i kontrolowane rodzaje czynników ryzyka.

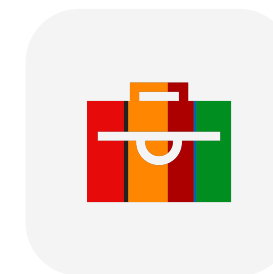
#### Wyróżniamy dwie najważniejsze podkategorie ryzyka środowiskowego:

- **ryzyko przejścia**, rozumiane jako ryzyko poniesienia przez instytucje nieprzewidzianych kosztów finansowych, które mogą wynikać, bezpośrednio lub pośrednio, z procesu dostosowywania się tych instytucji do wymogów gospodarki niskoemisyjnej i bardziej zrównoważonej środowiskowo,
- **ryzyko fizyczne**, rozumiane jako ryzyko wystąpienia negatywnych skutków finansowych wynikających ze zmian klimatu, w tym częstszego występowania ekstremalnych zjawisk pogodowych i stopniowych zmian klimatu, a także degradacji środowiska, obejmującej między innymi zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby, zmianę stosunków wodnych, utratę różnorodności biologicznej i wylesianie.



### ryzyko społeczne

negatywnie wpływa na sytuację finansową przedsiębiorstwa. Wiąże się z konsekwencjami naruszania norm i relacji społecznych z pracownikami banku, z jego kontrahentami, klientami lub osobami prawnymi, z którymi bank współpracuje.



### ryzyko związane z ładem korporacyjnym

wiąże się z naruszeniem przez bank zasad szeroko rozumianego ładu korporacyjnego, wynikających z regulacji zewnętrznych oraz wewnętrznych. Może się ono zmaterializować w obszarze ryzyka operacyjnego (ryzyko prawne, ryzyko prania pieniędzy, finansowania terroryzmu oraz naruszenia sankcji), braku zgodności (brak dostosowania do nowych regulacji) lub ryzyka reputacyjnego (negatywne postrzeganie przez interesariuszy).

**Więcej informacji na temat zarządzania ryzykiem** – również ryzykiem ESG - w Grupie mBanku znajduje się w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) w rozdziale Zarządzanie ryzykiem.

### 1.3.3. Program etyczny

**Program etyczny** to zbiór zasad etycznego prowadzenia biznesu, który ułatwia nam realizację zobowiązań opisanych w strategii ESG. Od końca maja 2023 roku wdrożenie i utrzymanie standardów etycznych oraz nadzór działalności Pełnomocniczki Zarządu ds. Etyki, Różnorodności i Inkluzyjności wchodzi w zakres kompetencji Wiceprezeski Zarządu ds. Compliance, Prawnych i HR.



#### dobra praktyka

Od 2023 roku każdy pracownik mBanku ma obowiązek odbyć szkolenie etyczne raz w roku, a nowi pracownicy - w ciągu trzech miesięcy od zatrudnienia. Zagadnienia dotyczące etyki poruszane są w czasie szkoleń wstępnych, a także z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy, poświęconych zapobieganiu nadużyciom i korupcji, jak również szkoleń antymobbingowych oraz dotyczących sankcji, RODO i ochrony informacji.

#### Zobowiązania podjęte w ramach programu etycznego:



##### pracownicy

- zasady etyczne opisane w *Kodeksie Etyki Bankowej* Związku Banków Polskich i bankowym kodeksie postępowania (Code of Conduct),
- obowiązek przestrzegania zasad etycznych i reagowanie na przypadki ich naruszenia,
- obowiązkowe szkolenie z etyki,
- postępowanie zgodne z modelem wartości i zachowań mBanku – coroczna informacja zwrotna,
- znajomość zasad whistleblowing.



##### bank

- etyczne prowadzenie biznesu,
- zarządzanie kwestiami etycznymi przez Pełnomocniczkę Zarządu ds. Etyki, Różnorodności i Inkluzyjności,
- etyka jest co roku tematem co najmniej dwóch posiedzeń Komitetu Zrównoważonego Rozwoju,
- uwzględnianie aspektu etycznego w politykach, produktach, usługach i procedurach oraz relacjach z klientami,
- system mSygnał do zgłaszania między innymi przypadków naruszenia zasad etyki.



[GRI 2-23] [GRI 2-24]

Zarządzanie kwestiami etyki w Grupie umożliwia spójny system polityk i regulacji.

#### Najważniejsze dokumenty w tym obszarze to:

- *Polityka mBanku w sprawie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym,*
- *Strategia Zarządzania Ryzykiem Reputacji Grupy mBanku,*
- *Polityka różnorodności i inkluzyjności,*
- *Polityka zarządzania konfliktami interesów,*
- *Polityka antykorupcyjna,*
- *Polityka obsługi branż wrażliwych pod względem ryzyka reputacji,*
- *Polityka przeciwdziałania nadużyciom,*
- *Polityka zarządzania przypadkami niewłaściwego zachowania pracowników.*

[GRI 2-16] [GRI 2-25] [GRI 2-26]

Ważnym elementem zarządzania kwestiami etyki jest system informowania o nadużyciach (mSygnał) – umożliwiający zgłaszanie nadużyć w trybie 24 godzin przez pracowników, klientów, kontrahentów lub osoby trzecie. Umożliwia on przekazywanie informacji imiennie lub anonimowo, a każde zgłoszenie traktowane jest jako poufne

i chronione. Procesem zarządza Departament Compliance. Zgłoszenia dotyczące kwestii etycznych analizują upoważnieni pracownicy Departamentu Rozwoju Pracowników i Kultury Organizacji, Pełnomocniczka Zarządu ds. Etyki, Różnorodności i Inkluzyjności. W przypadku zgłoszenia dotyczącego specyficznych obszarów (np. pranie pieniędzy, oszustwa kredytowe klientów banku) są one przekazywane do analizy do właściwych jednostek merytorycznych. Do systemu mSygnał ma dostęp także wyznaczony Członek Zarządu banku. Zgłoszenia rozpatrywane są w ciągu 60 dni od nadesłania - w przypadku potwierdzonych nadużyć sprawę kontynuujemy zgodnie z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi banku.

Zabrania się stosowania jakichkolwiek form represji wobec osób zgłaszających.

W 2023 roku do zespołu przeciwdziałania nadużyciom wpłynęło 69 spraw (w 2022 roku – 72, w roku 2021 – 70). W każdym przypadku przeprowadzono postępowanie wyjaśniające. W sytuacjach potwierdzonych nadużyć pracowniczych zastosowano sankcje przewidziane kodeksem pracy oraz regulaminem pracy, sprawę zgłoszono także do organów ścigania. Wydano rekomendacje mające na celu wdrożenie działań naprawczych.

**Więcej informacji o programie etycznym oraz zarządzaniu etyką w Grupie** przedstawiono w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) na stronach 160-162.

### 1.3.4. Polityka zgodności (compliance)

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

Polityka zawiera ogólne zasady zapewniania zgodności działania banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi. Określa ramy procesu zapewniania zgodności, w tym model jaki przyjmujemy w banku, jego elementy oraz podział ról i odpowiedzialności.

**Zapewnianie zgodności realizujemy w modelu trzech linii obrony:**

- 1

**pierwsza linia:** stanowią ją jednostki, które podczas realizacji celów biznesowych zarządzają ryzykiem braku zgodności i wykonują funkcję kontroli w procesach operacyjnych.
- 2

**druga linia:**

  - Departament Compliance, który koordynuje, kontroluje i nadzoruje realizację obowiązków związanych z zarządzaniem ryzykiem braku zgodności w banku oraz realizuje funkcję kontroli w zapewnieniu zgodności,
  - inne jednostki drugiej linii obrony w sytuacji, gdy część zadań procesu zapewnienia zgodności została im powierzona.
- 3

**trzecia linia:** Departament Audytu Wewnętrznego, który dokonuje niezależnej i obiektywnej oceny adekwatności i skuteczności wdrożonego w banku systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem.

Na wszystkich trzech liniach obrony pracownicy banku odpowiednio stosują mechanizmy kontrolne lub niezależnie monitorują ich przestrzeganie.

Za efektywne zarządzanie ryzykiem braku zgodności w mBanku odpowiada Zarząd, który ocenia ryzyko braku zgodności na podstawie raportów Departamentu Compliance i składa poświęcone tej kwestii roczne sprawozdania Radzie Nadzorczej oraz komisji ds. audytu. Określa ponadto środki naprawcze lub dyscyplinujące dotyczące naruszeń w obszarze ryzyka braku zgodności, a w przypadku istotnych uchybień niezwłocznie informuje Radę Nadzorczą, która ocenia adekwatność i skuteczność zarządzania takim ryzykiem. Nadzoruje także wykonywanie przez Zarząd banku obowiązków dotyczących zapewniania zgodności zarówno w ramach funkcji kontroli, jak i zarządzania.

[GRI 2-27]

W 2023 roku bank zapłacił jedną karę finansową nałożoną przez Regional Tax Office na kwotę 5,4 tys. zł. W dwóch pozostałych przypadkach złożył odwołanie do Narodowego Banku Czech od nałożonych kar. Obydwie zostały opłacone w styczniu 2024 roku.



### 1.3.5. Audyt wewnętrzny

Podczas audytów wewnętrznych oceniamy adekwatność i skuteczność systemów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej w audytowanych procesach, odpowiednio na pierwszej i drugiej linii obrony. Każdorazowo weryfikujemy też zgodność wewnętrznych regulaminów i procesów z wymogami zewnętrznymi.

Audyty wewnętrzne prowadzone w 2023 roku w zakresie compliance dotyczyły nadzoru banku nad spółkami zależnymi, handlu algorytmicznego oraz zasad reprezentacji banku – zarządzania pełnomocnictwami. W ich efekcie Departament Audytu Wewnętrznego wskazał obszary wymagające poprawy; zalecenia zostały wdrożone w terminie.



### 1.3.6. Przeciwdziałanie nadużyciom

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

*Polityka przeciwdziałania nadużyciom w mBanku* określa odpowiedzialność za przeciwdziałanie nadużyciom. Obowiązuje zasada zerowej tolerancji wobec osób winnych nadużyć – konsekwencjami mogą być postępowanie karne, środki dyscyplinarne lub dochodzenie roszczeń cywilnych.

**Cykl zarządzania ryzykiem nadużyć w mBanku obejmuje cztery etapy:**

- **zapobieganie nadużyciom** – ocenę ryzyka, jego odpowiednio wczesną identyfikację oraz określenie jasnych zasad i mechanizmów minimalizujących jego wystąpienie,
- **wykrywanie** – wdrażanie mechanizmów kontrolnych, systemów monitoringu i kanałów przekazywania informacji o przypadkach nadużyć,
- **zarządzanie przypadkami** – każde podejrzenie przestępstwa popełnionego na szkodę mBanku lub klienta dokładnie wyjaśnia się i podejmuje adekwatne kroki, w tym prawne,
- **reagowanie** – jasne zasady ograniczania strat/szkód, wdrażanie mechanizmów naprawczych.

### 1.3.7. Przeciwdziałanie korupcji

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

*Polityka antykorupcyjna* zawiera wytyczne dotyczące identyfikacji i ograniczania ryzyka korupcji oraz określa główne zasady postępowania i zakres odpowiedzialności. Wdrożyliśmy zasadę „zero tolerancji” dla jakichkolwiek form korupcji - żadna z osób pracujących w Grupie lub z nią powiązanych nie może uzasadniać stosowania praktyk korupcyjnych czy łapówkarstwa, powołując się na interes spółek Grupy mBank.

W *Polityce antykorupcyjnej* określono też zasady dotyczące prezentów biznesowych. Zabrania się między innymi przyjmowania i wręczania prezentów w postaci pieniędzy, przyjmowania prezentów od zleceniobiorców i wręczania prezentów urzędnikom.

[GRI 205-3]



**W latach 2020-2023 roku nie potwierdzono żadnych przypadków korupcji w Grupie i w związku z tym nie podjęto żadnych działań.**

#### Trzy linie przeciwdziałania korupcji w mBanku:

- 1 Jednostki organizacyjne banku,
- 2 Departament Compliance wyznaczający standardy antykorupcyjne,
- 3 Departament Audytu Wewnętrznego oceniający skuteczność systemu przeciwdziałania korupcji.

Pracownicy Grupy mogą zgłaszać przypadki lub podejrzenia korupcji bezpośrednio przełożonemu, do Departamentu Compliance lub poprzez mSygnał. Jeśli zachodzi podejrzenie popełnienia przestępstwa, dyrektor zaangażowanej jednostki przekazuje materiały do Departamentu Bezpieczeństwa, który – w przypadku ich potwierdzenia – powiadamia organy ścigania.

Osoby, którym udowodniono korupcję lub jej usiłowanie, podlegają procedurze określonej w prawie pracy i *Regulaminie pracy mBanku*. Sprawozdanie z realizacji *Polityki antykorupcyjnej* prezentuje okresowo Zarządowi i Radzie Nadzorczej Departament Compliance.



#### **dobra praktyka**

Departament Compliance prowadzi planowe i nieplanowe kontrole w obszarach szczególnie narażonych na ryzyko korupcji. Dotyczy to w szczególności współpracy z partnerami biznesowymi.



[GRI 205-2]

Każdy pracownik Grupy mBanku ma obowiązek uczestniczyć w corocznych szkoleniach online dotyczących zasad antykorupcyjnych. Szkolenie kończy się testem wiedzy z minimalnym progiem zaliczenia. Ponadto Departament Compliance mBanku organizuje szkolenia dla węższych grup docelowych, dopasowane do specyfiki ich działania i poziomu narażenia na ryzyko korupcji. W 2023 roku wszystkich pracowników (7322 osoby) Grupy zapoznano z polityką i procedurami antykorupcyjnymi obowiązującymi w firmie. 6 na 7 członków Zarządu mBanku zostało przeszkolonych w zakresie przeciwdziałania nadużyciom i korupcji. Członkowie Rady Nadzorczej mBanku S.A. nie podlegają obowiązkowi szkolenia.

Grupa mBank nie rejestruje danych dotyczących komunikacji i nie zbiera oświadczeń dotyczących zapoznania się z dokumentami. Potwierdzeniem zapoznania się z zasadami przeciwdziałania nadużyć i korupcji jest uczestnictwo w corocznym szkoleniu. Platforma e-learningowa, z której korzysta Grupa mBanku, nie przetwarza informacji o stanowiskach pracowników. Grupa nie zbiera również oświadczeń od kontrahentów ani od partnerów biznesowych, którym przekazano politykę i obowiązujące w firmie procedury antykorupcyjne w podziale na rodzaje partnerów.



#### dobra praktyka

Grupa oczekuje od swoich partnerów biznesowych postępowania zgodnego z zasadami określonymi w *Polityce antykorupcyjnej*, a klauzula antykorupcyjna jest integralną częścią każdej umowy.

## 1.3.8. Konflikt interesów

[GRI 2-15] [GRI 2-23] [GRI 2-24]

Zarządzanie konfliktami interesów to obowiązek wszystkich pracowników mBanku, a kwestię tę reguluje w naszej jednostce dominującej *Polityka zarządzania konfliktami interesów*. Szkolenia dotyczące tego obszaru są obowiązkowe dla każdej osoby zatrudnionej i kończą się sprawdzianem z minimalnym progiem zaliczenia.

Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mają obowiązek ujawniać powstanie lub możliwość powstania konfliktu interesów oraz powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji i głosowania nad sprawami, które mogą powodować taki konflikt.

Obszar przeciwdziałania konfliktowi interesów nadzoruje Departament Compliance, który co najmniej raz w roku weryfikuje adekwatność i skuteczność *Polityki zarządzania konfliktami interesów*.

## 1.3.9. Regulacje w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

Program przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu umożliwia między innymi identyfikację beneficjentów rzeczywistych klientów oraz powiązań z państwami wysokiego ryzyka. Zgodnie z przyjętymi zasadami, bank odmawia współpracy z klientami, w których przypadku ryzyko prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu jest wysokie. Za wdrożenie obowiązków wynikających z programu odpowiada Wiceprezeska Zarządu Banku ds. Compliance, Prawnych i HR.

W 2023 roku 99% pracowników mBanku odbyło szkolenie z zasad przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

### 1.3.10. Globalna polityka sankcji

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

mBank weryfikuje klientów oraz sprawdza, czy stronami transakcji nie są podmioty umieszczone na listach sankcyjnych Unii Europejskiej, Stanów Zjednoczonych i ONZ. Identyfikowani są klienci i beneficjenci rzeczywiści, a bank odmawia realizacji transakcji, które naruszają sankcje. Ponadto relacje biznesowe w krajach, na które nałożono sankcje, są dokładnie monitorowane.

Każda osoba zatrudniona w banku ma obowiązek stosować *Globalną politykę sankcji*. W 2023 roku 98% pracowników mBanku odbyło szkolenie z zasad *Polityki*.

### 1.3.11. Zasady dla dostawców

**Każdy dostawca mBanku zobowiązuje się między innymi działać zgodnie z:**

- Powszechną Deklaracją Praw Człowieka,
- standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy,
- wytycznymi OECD (zwłaszcza w zakresie walki z korupcją),

- agendą na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 (SDGs),
- Konwencją Narodów Zjednoczonych Przeciwko Korupcji,
- postanowieniami międzynarodowych sankcji handlowych i embarg.

Kontrahenci mBanku muszą również zadbać o przestrzeganie tych wytycznych przez swoich podwykonawców.



**100% dostawców, którzy w roku 2022/2023 podpisali nowe lub odnowili dotychczasowe umowy z mBankiem, zapoznało się i zadeklarowało, że przestrzegają *Zasad dla dostawców*.**

[GRI 2-23] [GRI 2-24]

W mBanku obowiązuje również *Kodeks zrównoważonego rozwoju dla dostawców i partnerów mBanku*. Określa on zobowiązania ESG kontrahentów. Każdy dostawca, który bierze udział w postępowaniu zakupowym, jest zobowiązany złożyć oświadczenie o stosowaniu Kodeksu.

W spółce mLeasing od 2022 roku obowiązuje *Kodeks zrównoważonego rozwoju dla dostawców i partnerów mLeasingu*, określający zobowiązania kontrahentów w obszarach odpowiedzialności za środowisko naturalne, społeczeństwo i ład korporacyjny. Spółka oczekuje, że każdy dostawca i partner, z którym rozpoczyna współpracę, zapozna się z *Kodeksem*.



1.3.12. Relacje z interesariuszami

[GRI 2-29]

W Grupie dialog prowadzi się za pośrednictwem dopasowanych do potrzeb odbiorców kanałów, a odpowiedzialna komunikacja - to jeden z kluczowych sposobów budowy i utrzymania zaufania. Od strony formalnej równy dostęp do informacji zapewnia interesariuszom przyjęta w 2021 roku *Polityka informacyjna* – zgodnie z jej zapisami chcemy przekazywać informacje aktualne, rzetelne, przydatne, spójne i porównywalne z informacjami prezentowanymi przez inne banki. Przedstawiamy je w sposób zrozumiały i przejrzysty.

| interesariusze                                                                                                                                                                                                                                                                      | kanały komunikacji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div><div>■ inwestorzy</div><div><div>■ Commerzbank (inwestor strategiczny),</div><div>■ inwestorzy instytucjonalni,</div><div>■ inwestorzy indywidualni,</div><div>■ Giełda Papierów Wartościowych w Warszawie,</div><div>■ agencje ratingowe i domy maklerskie.</div></div></div> | <div><div>■ elektroniczny system przekazywania informacji (EBI/ESPI),</div><div>■ internetowy serwis „dla inwestorów”,</div><div>■ spotkania, telekonferencje i wideokonferencje z interesariuszami – indywidualne lub grupowe,</div><div>■ konferencje inwestorskie, konferencje prasowe, seminaria tematyczne,</div><div>■ Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy, także za pomocą komunikacji elektronicznej (e-walne).</div></div> |
| <div><div>■ pracownicy</div><div><div>■ aktualni pracownicy całej Grupy Kapitałowej,</div><div>■ potencjalni pracownicy Grupy Kapitałowej.</div></div></div>                                                                                                                        | <div><div>■ intranet (strony i posty tematyczne),</div><div>■ e-maile i newsletter elektroniczny,</div><div>■ kwartalne spotkania z Zarządem,</div><div>■ spotkania działowe, statusy i spotkania tematyczne,</div><div>■ półrocznebadanie zaangażowania pracowników Pulse Check<sup>6</sup>.</div></div>                                                                                                                        |

<sup>6</sup>Badanie obejmuje mBank oraz spółki mLeasing, mFaktoring, mTFI i mBH. 37

■ partnerzy biznesowi

- dostawcy i partnerzy biznesowi,
- organizacje gospodarcze, do których należy bank, w tym ZBP,
- konkurenci,
- spółki zależne, w których bankma udziały mniejszościowe.

- elektroniczny system składania zamówień,
- poczta elektroniczna,
- okresowe spotkania robocze,
- spotkania i wydarzenia branżowe.

■ społeczeństwo

- Fundacja mBanku i jej beneficjenci,
- przedstawiciele organizacji społecznych,
- WOŚP, jej beneficjenci i wolontariusze.

- strony internetowe,
- portale społecznościowe,
- publikacje w mediach,
- imprezy i wydarzenia.

■ klienci

- klienci indywidualni,
- przedsiębiorstwa, w tym mikroprzedsiębiorcy,
- klienci korporacyjni,
- instytucje rynku finansowego.

- kontakt bezpośredni i telefoniczny,
  - bankowość internetowa oraz mobilna,
  - wiadomości SMS,
  - spotkania z klientami korporacyjnymi,
  - wydarzenie, konferencje, webinary,
- poczta tradycyjna i elektroniczna,
  - strony internetowe,
  - media społecznościowe,
  - materiały reklamowe.

■ otoczenie instytucjonalne

- Komisja Nadzoru Finansowego (KNF),
- Narodowy Bank Polski (NBP),
- Rzecznik Finansowy,
- Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK),
- Urząd Ochrony Danych Osobowych.

- poczta elektroniczna i tradycyjna,
- spotkania robocze i oficjalne wydarzenia,
- raporty,
- obowiązkowe kontrole.



## 2. Odpowiedzialność wobec klientów

“

Zależy nam na tym, aby klienci mBanku chcieli, potrafili i mogli efektywnie zarządzać swoimi finansami. Dlatego rozwijamy *Menedżera finansów* (tzw. PFM) - człowiek, który ma zdrowe finanse, wie, ile i na co wydaje. Dzięki PFM klienci mogą śledzić swoje wydatki, ustawiać limity budżetowe i na bieżąco kontrolować swoją sytuację finansową. To ważne dla zdrowia finansowego, ponieważ pomaga podejmować świadome decyzje i unikać problemów związanych z nadmiernymi wydatkami czy zadłużeniem.

Sześć zasad zapewnienia zdrowia finansów, do których stosowania na co dzień zachęcamy, to krok w procesie edukacji i wsparcia klientów w zakresie odpowiedzialnego zarządzania finansami. Umożliwiają one nie tylko kontrolę nad wydatkami, ale także budowanie "poduszki finansowej", dbanie o bezpieczeństwo w internecie czy inwestowanie na przyszłość.

Jestem przekonany, że inicjatywy te przynoszą realne korzyści dla naszych klientów. Pomagają im osiągnąć stabilność finansową i realizować swoje cele życiowe.



**Cezary Kocik**,  
wiceprezes Zarządu  
ds. Bankowości Detalicznej

### 2.1. Wygodna bankowość cyfrowa

3,3 mln klientów

platformy cyfrowej mBanku

1,9 mln klientów

korzystających wyłącznie z aplikacji mobilnej w kanałach cyfrowych

83% logowań

do serwisów cyfrowych mBanku w 2023 roku klienci wykonali poprzez aplikację mobilną

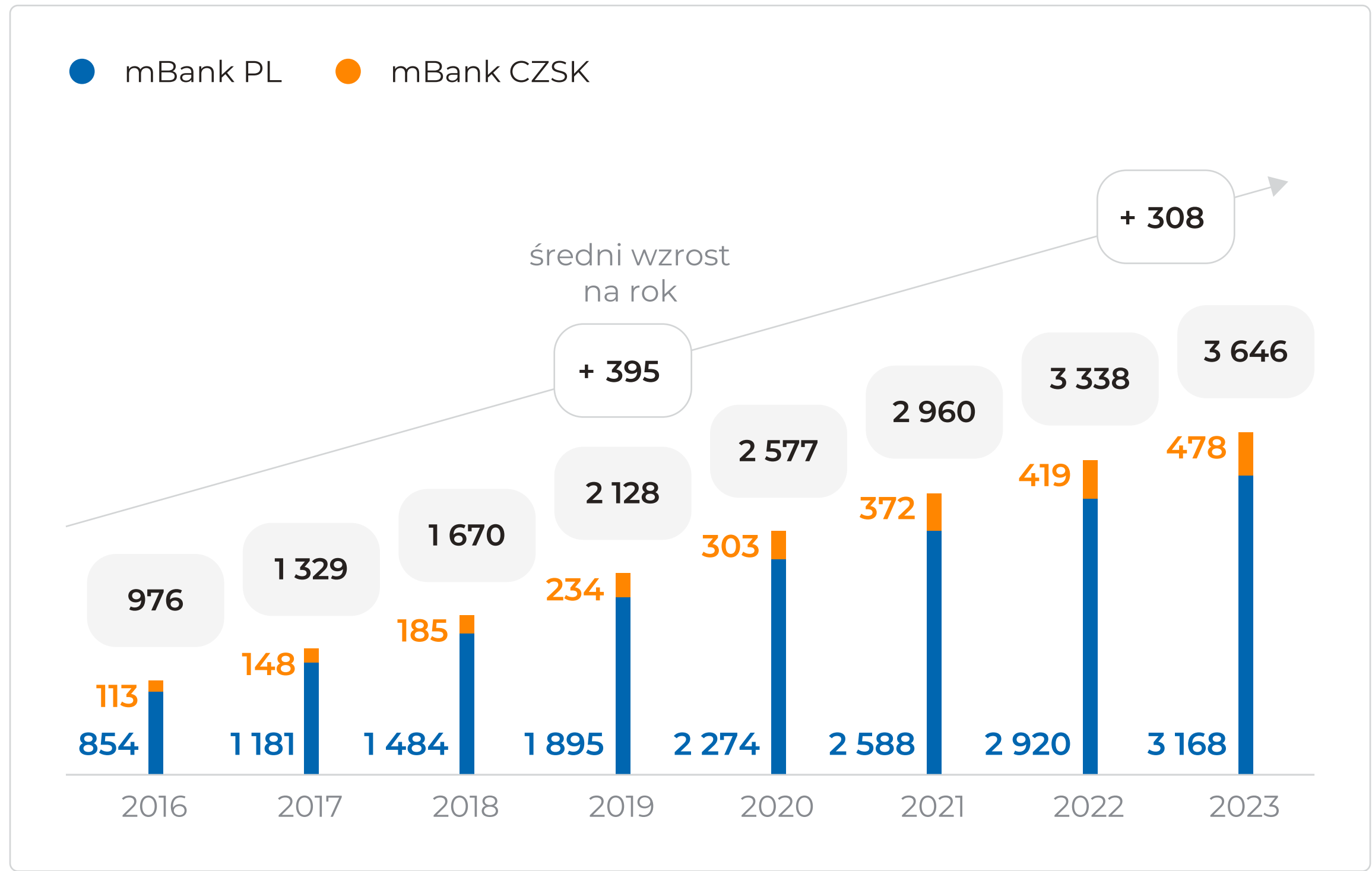
37 razy w miesiącu

logowali się średnio do aplikacji aktywni klienci mBanku

### 2.1.1. Obszar bankowości detalicznej

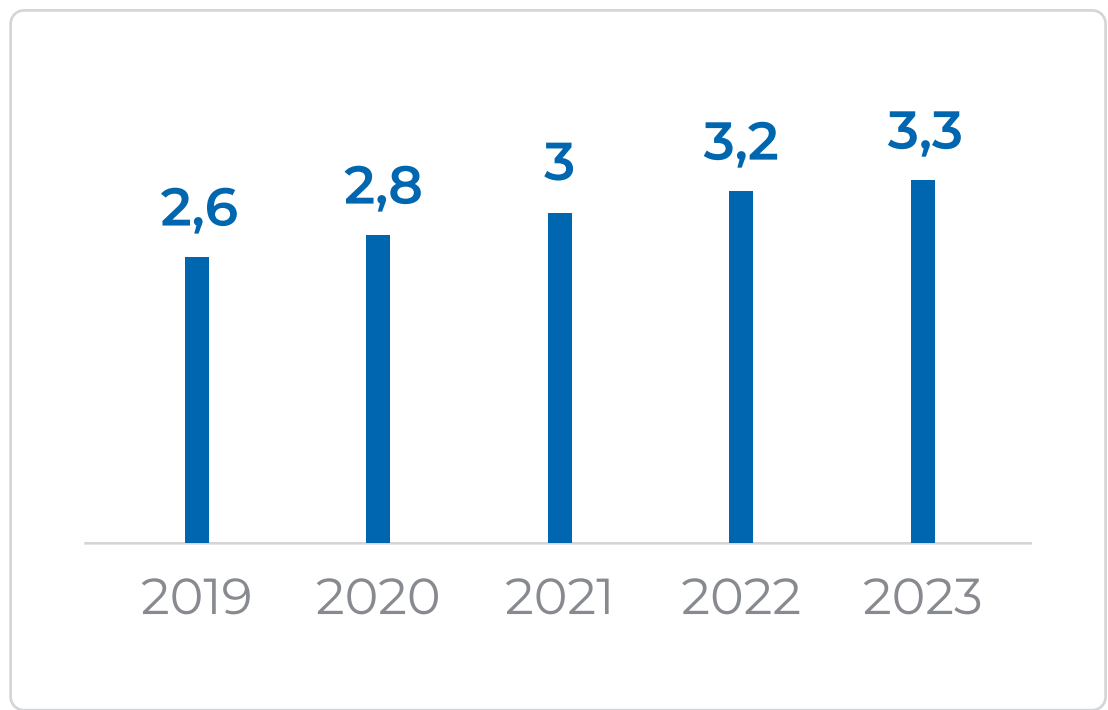
Chcemy budować przewagę konkurencyjną w oparciu o przyjazną dla użytkownika i bezpieczną obsługę i komunikację cyfrową. Oferujemy różnorodne produkty oraz procesy cyfrowe, dostępne zdalnie, a głównym kanałem interakcji klientów z bankiem jest aplikacja mobilna.

liczba aktywnych użytkowników aplikacji mobilnej mBanku (w tys.)

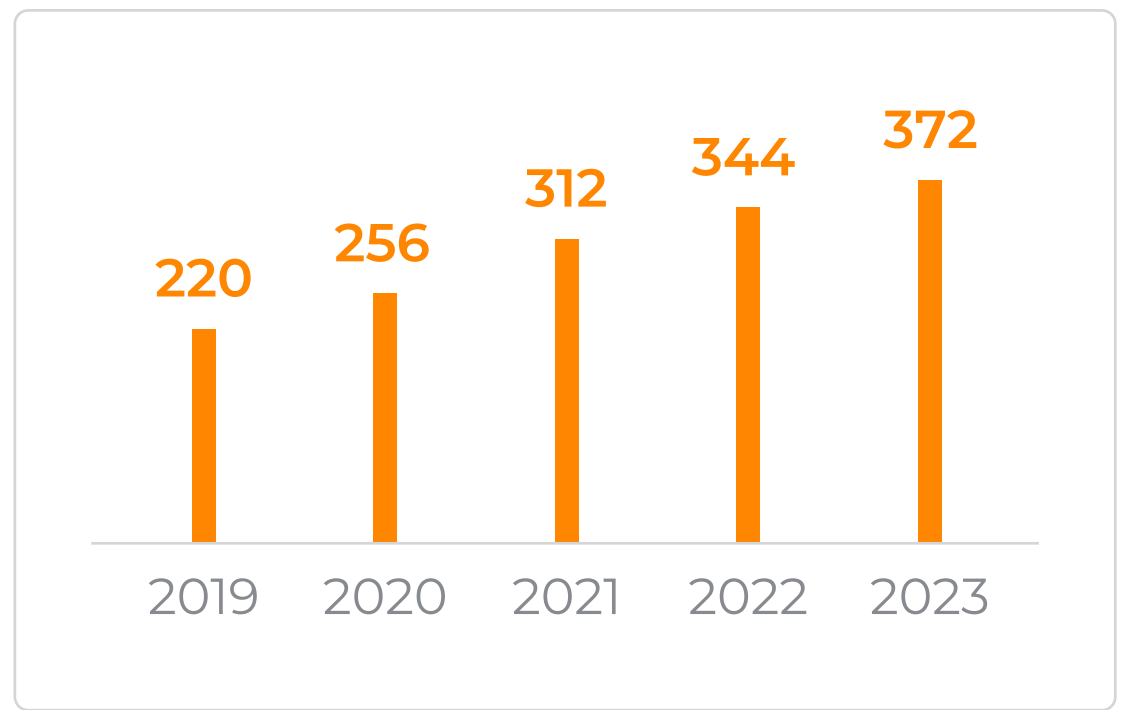


Platforma cyfrowa mBanku stała się uniwersalnym kanałem dystrybucji wszystkich produktów oraz usług bankowych. Na koniec 2023 roku korzystało z niej ponad 3,3 mln klientów.

aktywni użytkownicy bankowości elektronicznej (mln)



logowanie do bankowości elektronicznej (mln)

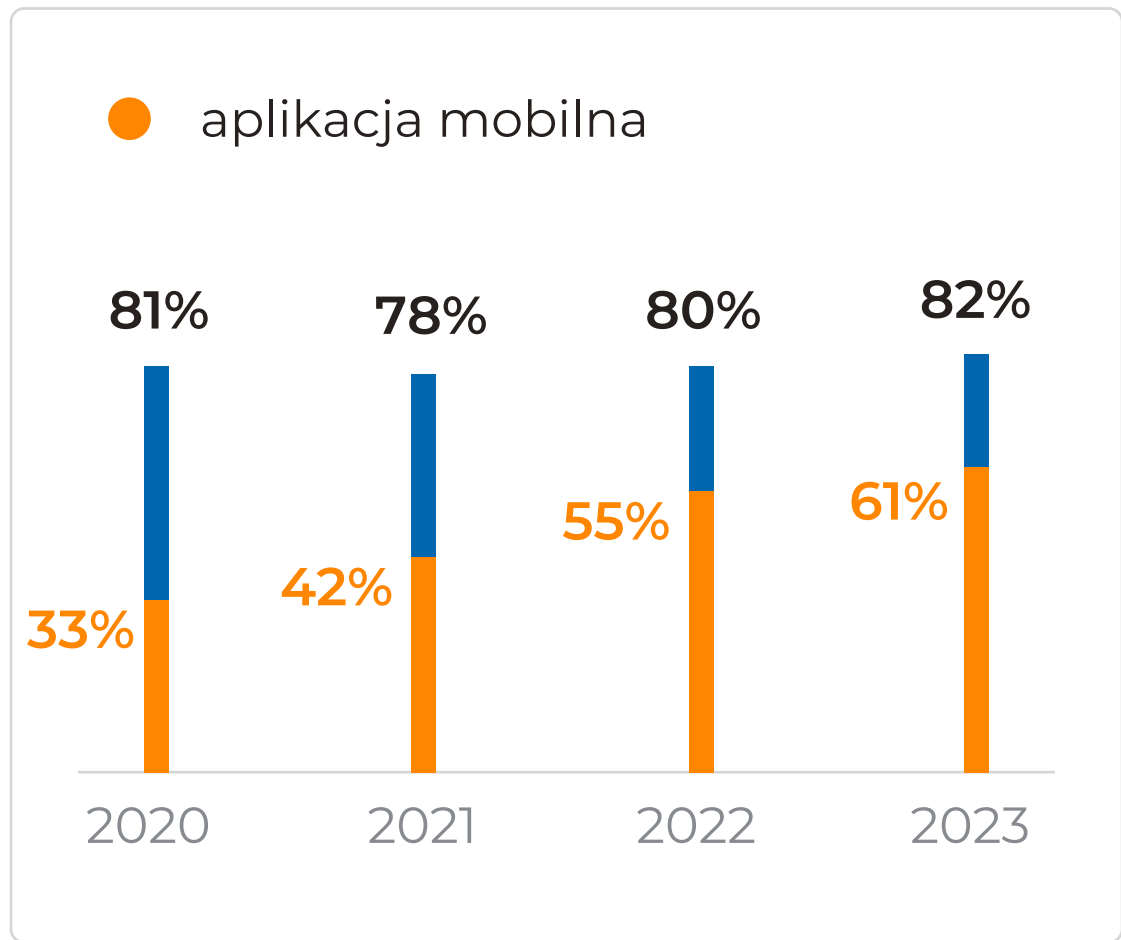


Na koniec 2023 roku w mBanku było ponad 1,9 mln klientów korzystających wyłącznie z aplikacji mobilnej w kanałach cyfrowych.

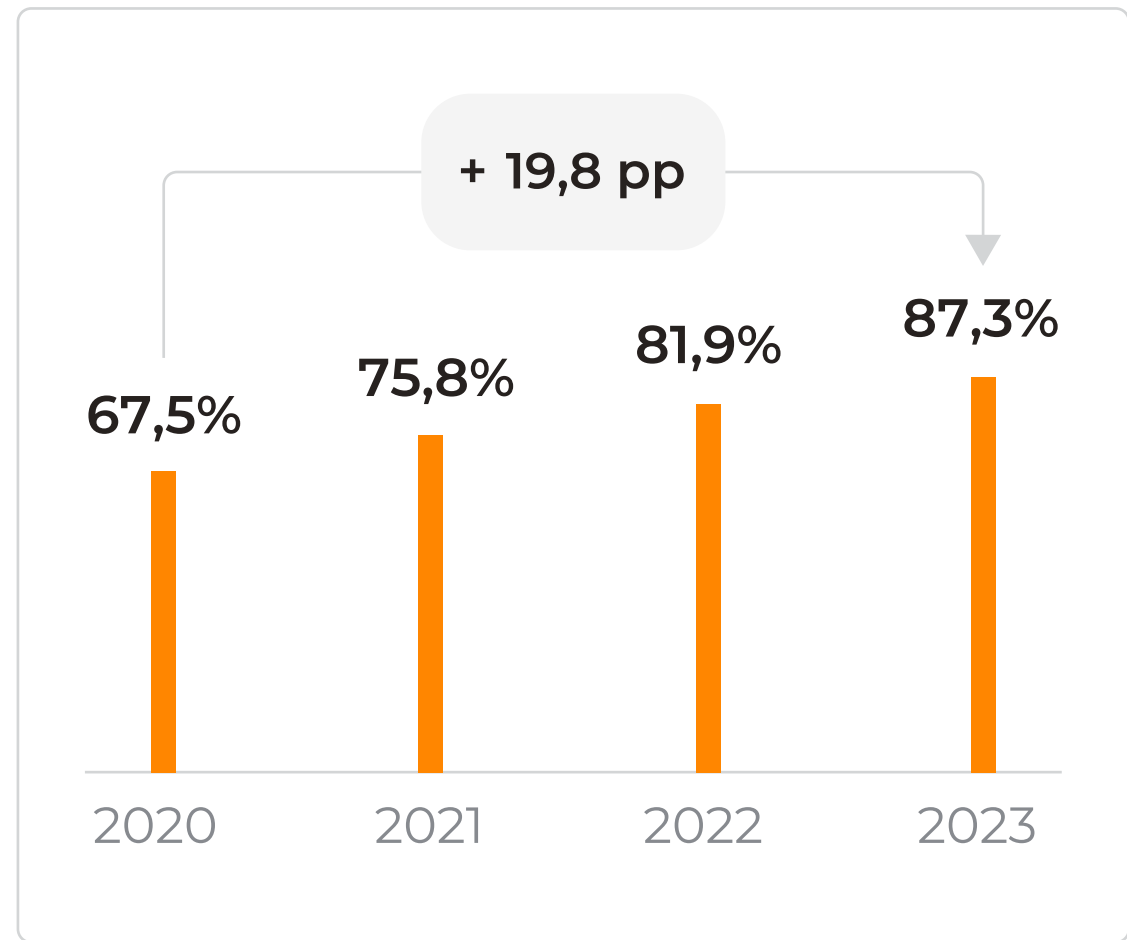


Dbamy o sprawność procesów automatyzacji i cyfryzacji, dzięki czemu oszczędzamy czas naszych klientów. Bez konieczności osobistego spotkania w mBanku można między innymi podpisać umowę oraz uruchomić niemal każdy produkt z portfolio i zarządzać nim. Cyfryzacja - to również lepsza kontrola procesów dzięki możliwości zdalnego monitoringu statusu dowolnej sprawy, zarówno przez bank, jak i przez klientów.

udział kanału cyfrowego w sprzedaży kredytów niehipotecyjnych (liczba)



udział procesów detalicznych zainicjowanych przez klientów w kanałach cyfrowych



Propagujemy wśród klientów samodzielne korzystanie z produktów. Kontakt z pracownikiem banku rezerwujemy dla trudnych sytuacji i wsparcia klientów napotykających na problemy niepozwalające na zaspokojenie potrzeb w przestrzeni wirtualnej. Podczas bezpośrednich i telefonicznych rozmów z klientami nasi doradcy i konsultanci pomagają klientom wykonywać operację na ich własnych urządzeniach lub na specjalnie przygotowanym stanowisku pracy. Na koniec 2023 roku w co drugiej sprawie klienta obsługiwanej w oddziałach i Contact Center korzystano z asysty w naszych serwisach cyfrowych.

Cyfrowe usługi w 2023 roku:

- 76,6 tys. rachunków otwartych przez internet z wykorzystaniem e-Dowodu/selfie
- 600 tys. spraw e-administracji załatwionych poprzez mBank
- 26% spraw zgłaszanych przez telefon rozwiązanych przez mArka – voicebota mBanku



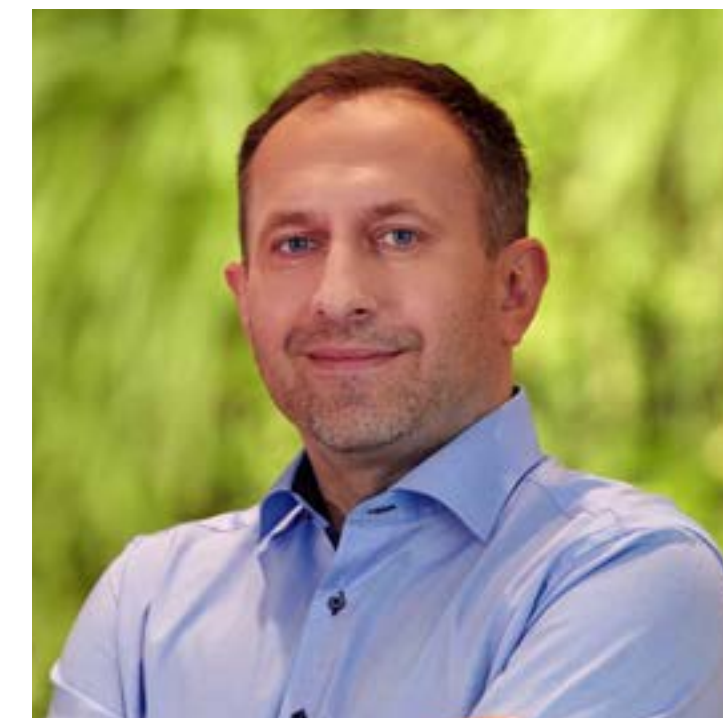
### dobra praktyka

W 2023 roku rozwijaliśmy *Menadżera finansów* – narzędzie, które ma w sposób zrozumiały zaprezentować klientom syntetyczną informację o wpływach i wydatkach. Ułatwiliśmy porównanie wydatków według miesięcy oraz sprawdzanie, w jakich kategoriach pieniądze są wydawane. W drugiej połowie 2023 roku wdrożyliśmy możliwość planowania budżetu, co pozwala lepiej analizować wydatki. Dodaliśmy podgląd stanu oszczędności i inwestycji oraz całego majątku klienta. Udostępniliśmy też najważniejsze informacje na pulpicie aplikacji, tak aby klient mógł na bieżąco obserwować zmiany zachodzące w czasie.

Na koniec 2023 roku z *Menadżera finansów* aktywnie korzystało 1,5 mln naszych klientów.



Aplikacja ta to – od dawna znacznie więcej niż proste medium podające informacje o stanie salda czy historii transakcji. Tu chodzi o świadomość i wiedzę. Nie zamierzamy nikomu sugerować, czy ma pieniądze oszczędzać, czy ma je wydawać, czy wydaje je dobrze, czy źle. Chcemy, by użytkownik nawiązał z nami głębszą relację i znalazł w aplikacji wartość dodatkową. *Menedżer finansów* zaopiekuje się nim tak, jak kiedyś doradca finansowy opiekował się klientem, którego znał od lat. Chcemy, by z naszą pomocą klienci rozwijali swoją wiedzę i świadomość dotyczącą finansów. Ten cel przyświecał mi osobiście przez cały 2023 rok.



**Łukasz Wiktor,**  
dyrektor  
Departamentu Omnichannel



## 2.1.2. Obszar bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej

Segment Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej obsługiwał na koniec 2023 roku ponad 34,5 tys. klientów – o 4,6% więcej niż w roku 2022. Nasza oferta dla klientów korporacyjnych to:

- bankowość tradycyjna (rachunki firmowe, przelewy krajowe i zagraniczne, karty płatnicze, usługi gotówkowe i produkty zarządzania płynnością),
- finansowanie przedsiębiorstw,
- instrumenty zabezpieczające,
- usługi związane z rynkami instrumentów kapitałowych i instrumentów dłużnych,
- usługi związane z fuzjami i przejęciami (M&A),
- leasing i faktoring.

**2023 rok w Segmencie Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej:**



### dobra praktyka

90% klientów korporacyjnych używa aplikacji mobilnej mBank Company Mobile. W 2023 roku ulepszyliśmy niektóre rozwiązania mobilne dla klientów korporacyjnych - mogą oni teraz dopasować widok i poszczególne opcje do swoich potrzeb, a nowy moduł FX w aplikacji pozwala między innymi na przesyłanie waluty bezpośrednio po wymianie do partnera biznesowego.

## 2.1.3. Cyfrowa transformacja naszych klientów

Chcemy, być bankiem pierwszego wyboru dla uczestników rynku e-commerce. Dlatego rozwijamy technologię i poszerzamy funkcjonalności bramki płatności online Paynow. W 2023 roku wolumen transakcji klientów korporacyjnych realizowanych przez Paynow wzrósł o ponad 200% w porównaniu do poprzedniego roku i osiągnął ponad miliard złotych obrotu, a bramkę jako sposób realizacji szybkich płatności online wybrało ponad tysiąc klientów.

W 2023 roku do Paynow wprowadziliśmy Google Pay, Apple Pay i płatności OneClick. Wdrożyliśmy także generator linków do płatności. Dzięki temu klienci naszych sprzedawców mogą opłacić swoje zamówienia bez konieczności przechodzenia przez cały proces zakupowy.

## 2.2. Bezpieczeństwo danych i pieniędzy

[GRI 418-1] [GRI 3-3]

### Uzasadnione skargi dotyczące naruszania prywatności klientów i utraty ich danych.

Zidentyfikowane przypadki dotyczą spółek: mBank S.A., mFinanse w Polsce oraz LeaseLink.

Przedstawiona wartość liczbowa dotycząca naszej spółki dominującej - mBanku S.A. - dotyczy skarg złożonych przez podmioty danych do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Reklamacje dotyczące ochrony danych osobowych są odnotowywane w rejestrze reklamacji i skarg. Reklamacje są obsługiwane zgodnie z przyjętymi w poszczególnych obszarach banku procedurami uwzględniającymi przepisy RODO. W przypadku zidentyfikowania reklamacji, która dotyczy naruszenia ochrony danych osobowych, jest ona niezwłocznie przekazywana do IDO, który zgłoszenie analizuje zgodnie z przyjętą w banku procedurą obsługi naruszeń RODO. W 2023 roku otrzymaliśmy 689 reklamacji dotyczących przetwarzania danych osobowych.

Liczba zidentyfikowanych przypadków wycieku, kradzieży lub utraty danych klientów naszej spółki dominującej dotyczy liczby naruszeń zgłoszonych do PUODO. W większości przypadków chodziło o zaginięcie przesyłek listowych przekazywanych przez Poczte Polską. Podobny przypadek dotyczy danych od spółki LeaseLink, gdzie w 2023 roku odnotowano trzy incydenty, z czego dwa zostały zgłoszone do organu nadzoru (po przeprowadzeniu analizy, która wykazała wysoką wagę naruszenia) i polegały na błędnym doręczeniu zwrotnym przesyłek przez firmę kurierską. Trzeci incydent również polegał na błędzie firmy kurierskiej.

W związku z tymi zdarzeniami Inspektor Danych Osobowych banku wydała rekomendację, aby zminimalizować ryzyka z nimi związane. Zmiany w procesie dotyczyły m.in.: zanonimizowania części cyfr w nr. PESEL w przesyłkach. PESEL w połączeniu z Imieniem i Nazwiskiem jest czynnikiem ryzykogennym. Po wdrożeniu rekomendacji, zdarzenia tego typu są na poziomie ryzyka niskim.

| liczba otrzymanych uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty ich danych |            |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
|                                                                                                           | mBank S.A. | Grupa mBanku* |
| skargi otrzymane od stron zewnętrznych i uznane przez organizację za zasadne                              | 0          | 6             |
| skargi od organów regulacyjnych                                                                           | 30         | 30            |
| łączna liczba skarg otrzymanych w związku z przypadkami naruszenia prywatności klientów                   | 30         | 36            |
| zidentyfikowane naruszenia ochrony danych osobowych klientów                                              |            |               |
| łączna liczba zidentyfikowanych przypadków wycieku, kradzieży lub utraty danych klientów                  | 107        | 163           |

\* Grupa bez uwzględnienia oddziałów zagranicznych, mBanku Hipotecznego, mElements.



## 2.2.1. Polityka bezpieczeństwa informacji i cyberbezpieczeństwo

[wskaźniki własne MB-DB-1] [MB-DB-2] [GRI 3-3]

Nasza Grupa dba o bezpieczeństwo swoich zasobów informacyjnych. Należycie chronimy poufność, integralność, dostępność i autentyczność informacji. Reagujemy na wszystkie incydenty związane z danymi, a zarządzanie bezpieczeństwem informacji postrzegane jest jako istotny element zarządzania bankiem. Kwestię tę reguluje *Polityka bezpieczeństwa informacji* opisana szerzej w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) na stronach 171-173.

W sposób szczególny dbamy również o bezpieczeństwo informatyczne. Kwestią tą zajmują się pracownicy Departamentu Bezpieczeństwa, zarządzanego przez Chief Security Officera. W Departamencie działa zespół Security Operations Center, który w trybie ciągłym prowadzi monitoring bezpieczeństwa oraz obsługę cyberincydentów i incydentów dotyczących płatności.

Wdrożony przez nas System Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji jest zgodny ze standardem ISO 27001, a realny poziom cyberbezpieczeństwa jest weryfikowany poprzez audyty bezpieczeństwa i zaawansowane testy. Kwestie ochrony bezpieczeństwa informatycznego i związanych z tym działań reguluje *Polityka cyberbezpieczeństwa* opisana w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) na stronie 172.

## 2.2.2. Bezpieczeństwo danych osobowych

[wskaźniki własne MB-DB-1] [MB-DB-2] [GRI 3-3]

Wszystkie dane osobowe traktujemy jako informacje podlegające formalnej ochronie zgodnie z RODO, ustawą o ochronie danych osobowych, normą ISO 27001, Rekomendacją D KNF oraz wytycznymi Information Security Forum (ISF). *Polityka bezpieczeństwa danych osobowych* oraz *Polityka zarządzania danymi osobowymi w czasie (retencji)* regulują prawa podmiotów danych osobowych i obowiązki mBanku jako ich administratora, między innymi poufność danych, minimalizację zakresu przetwarzania czy przetwarzanie zgodnie z prawem oraz w ściśle określonym celu. Więcej informacji na temat ochrony danych osobowych w Grupie przedstawiono w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) na stronach 171-173.

Wszystkie podmioty, których dane dotyczą, mogą zapoznać się z informacjami jak przetwarzamy dane osobowe w banku na stornie [www.mbank.pl/rodo](http://www.mbank.pl/rodo)

## 2.2.3. Tajemnica bankowa

Zgodnie z zapisami Prawa bankowego ściśle przestrzegamy tajemnicy bankowej. Przypadki jej ujawnienia są wyjaśniane – jeśli naruszenia tajemnicy dopuścił się nasz pracownik, wyciągamy konsekwencje przewidziane w kodeksie pracy, regulaminie pracy lub składamy zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Szkolenia z zasad tajemnicy bankowej są obowiązkowe dla pracowników. Odpowiednie materiały znajdują się również w intranecie, a Departament Compliance prowadzi konsultacje dla pracowników i monitoruje przypadki potencjalnego ujawnienia.

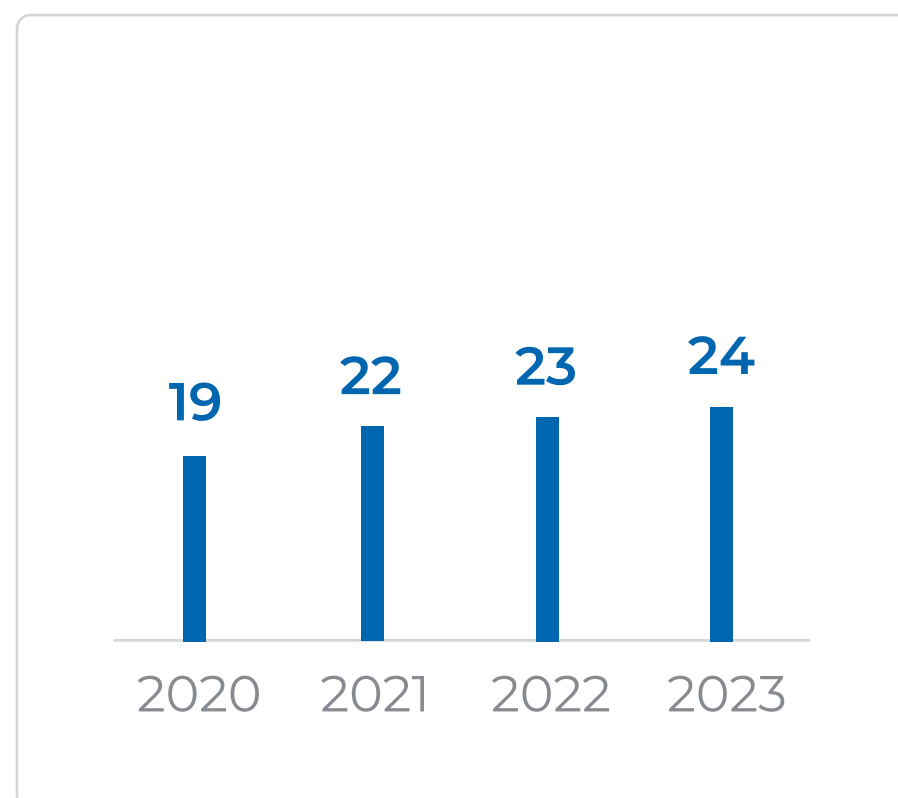
## 2.3. Skupieni na klientach

### 2.3.1. Badania satysfakcji klientów

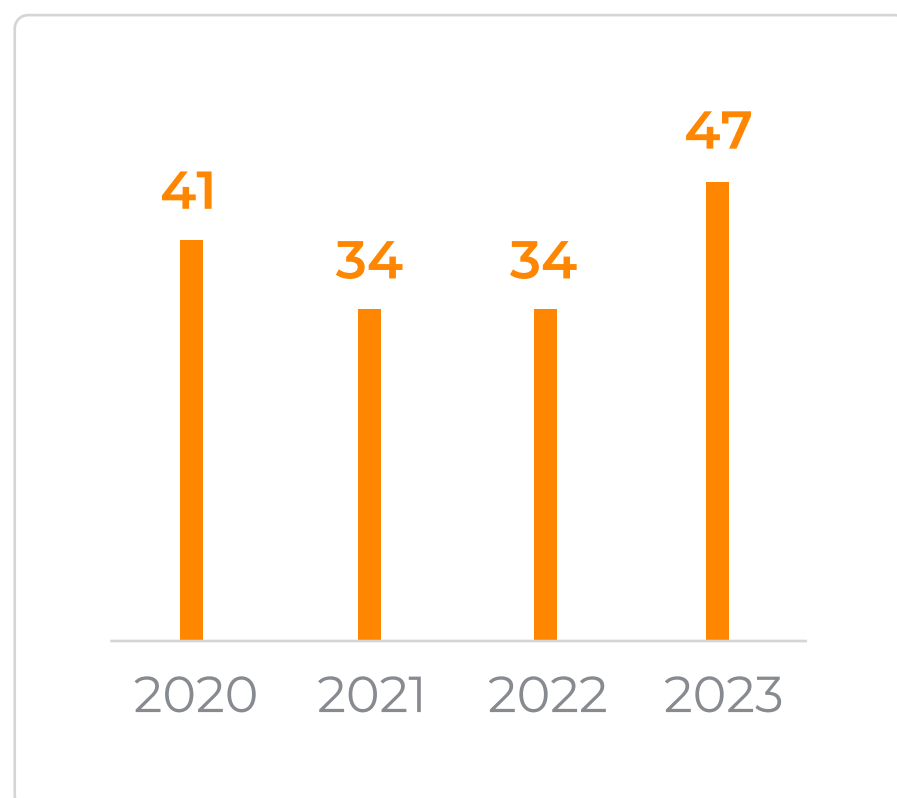
Chcemy w wymierny i systematyczny sposób poznawać opinie klientów o banku. Dlatego regularnie prowadzimy badania satysfakcji klientów (NPS) części detalicznej i korporacyjnej mBanku. Wyniki analizujemy i przekazujemy zespołom odpowiedzialnym za rozwój produktów i procesów.

**Wartosci NPS<sup>7</sup>:**

**część detaliczna**



**część korporacyjna**



#### dobra praktyka

Satysfakcję klientów korporacyjnych badamy cyklicznie. Wiosną realizujemy relacyjne badanie satysfakcji. Klientów pytamy między innymi o gotowość do rekomendowania mBanku innym partnerom biznesowym, ogólną satysfakcję ze współpracy z bankiem, zadowolenie z doradcy klienta, systemu mBank Company Net, czy o procesy reklamacyjne. W 2023 dodatkowo zapytaliśmy o zagadnienia dotyczące ESG. Ankiety kierujemy praktycznie do wszystkich klientów i uzyskujemy ok. 25% odpowiedzi. Jesienią rozpoczynamy badania transakcyjne, dotyczące konkretnych punktów kontaktu klienta z bankiem. Przykładowe interakcje podlegające ocenie to: rozpoczęcie współpracy z bankiem, uzyskanie finansowania, proces udzielania gwarancji bankowej, karta korporacyjna czy obsługa w Centrum Klienta.

Najistotniejszym elementem procesu badania satysfakcji klientów korporacyjnych mBanku jest kontakt „*Closed Loop*”. Po wypełnieniu przez klienta ankiety, za jego zgodą, kontaktuje się z nim doradca klienta lub manager produktu w celu dokładnego omówienia kwestii poruszonych w wywiadzie lub ankiecie. W 2023 w ramach kontaktów *Closed Loop* skontaktowaliśmy się z blisko 4,8 tys. klientów.



[GRI 206-1]

Kroki prawne podjęte wobec naszej firmy w związku z przypadkami naruszenia zasad wolnej konkurencji oraz stosowania praktyk monopolistycznych.

W 2023 roku toczyło się pięć postępowań sądowych, które dotyczyły tylko mBanku S.A. Są to sprawy dotyczące zarzutu stosowania praktyk ograniczających konkurencję na polskim rynku płatności kartowych w postaci zawierania bezprawnych porozumień cenowych, tzw. interchange. Pierwsza sprawa została rozpoczęta na skutek decyzji UOKiK z 2006 roku, a cztery sprawy sądowe - z powództwa wytoczonego przez spółki prawa handlowego, tj.: LPP S.A. (pozew z 17 maja 2018 roku), Grosar sp. z o.o. (pozew z 10 września 2018 roku), Orlen S.A. (pozew z 7 lutego 2020 roku), AmRest sp. z o.o. (pozew z 24 września 2020 roku). Wszystkie sprawy są jeszcze w toku.

W 2023 roku zakończono jedno postępowanie sądowe, dotyczące zarzutu stosowania praktyk ograniczających konkurencję na polskim rynku płatności kartowych w postaci zawierania bezprawnych porozumień cenowych, tzw. interchange. Sprawa sądowa z powództwa wytoczonego przez spółkę prawa handlowego Intertank sp. z o.o. (pozew z 16 października 2018 roku) zakończyła się prawomocnym wyrokiem na korzyść mBanku S.A. z dnia 9 listopada 2022 roku.

| kroki prawne podjęte wobec naszej firmy w związku z przypadkami naruszenia zasad wolnej konkurencji oraz stosowania praktyk monopolistycznych                                                                |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|                                                                                                                                                                                                              | mBank S.A. |
| toczące się (niezakończone) w okresie sprawozdawczym postępowania dotyczące naruszenia zasad wolnej konkurencji oraz przepisów antymonopolowych, w których nasza firma występuje jako uczestnik postępowania | 5          |
| zakończone w okresie sprawozdawczym postępowania dotyczące naruszenia zasad wolnej konkurencji oraz przepisów antymonopolowych, w których nasza firma występuje jako uczestnik postępowania                  | 1          |

### 2.3.2. Zarządzanie reklamacjami

W 2023 roku w obszarze korporacyjnym rozpatrzyliśmy łącznie 3 667 reklamacje. Rozpatrujemy je w możliwie najkrótszym czasie, maksymalnie w terminie 15 dni roboczych, ale w szczególnie uzasadnionych przypadkach możemy przedłużyć proces do 35 dni roboczych. Analizujemy powody zgłaszanych reklamacji i podejmujemy działania, by zmniejszyć liczbę reklamacji.

- 53% zeszłorocznych reklamacji rozpatrzyliśmy w ciągu 5 dni roboczych (36% w 2022 roku),
- średni czas rozpatrywania reklamacji wyniósł 8 dni (9 dni w 2022 roku),
- odsetek reklamacji rozstrzygniętych na korzyść klienta – 49%.

W segmencie detalicznym mBank rozpatrzył w 2023 roku łącznie 317,8 tys. reklamacji. Zgłaszane reklamacje analizuje się na bieżąco i na tej podstawie, wspólnie z opiekunami biznesowymi, podejmuje się inicjatywy zmniejszające ich liczbę.

- 47% reklamacji rozstrzygnięto w ciągu 1 dnia roboczego (w 2022 roku było to 55%),
- 73% reklamacji zostało rozstrzygniętych na korzyść klienta.



#### dobra praktyka

Proces reklamacyjny w mBanku jest nadzorowany przez osoby na specjalnie utworzonych stanowiskach ds. doświadczenia klienta. Co do zasady, reklamacji nie rozpatrują osoby, które pierwotnie prowadziły daną sprawę. Jeśli reklamacja dotyczy pracownika banku, rozpatruje ją przełożony tego pracownika.





## 2.4. Odpowiedzialne produkty i sprzedaż

### 2.4.1. Zdrowe finanse

Od końca 2022 roku mBank – jako pierwszy bank z siedzibą główną w Polsce – jest sygnatariuszem Deklaracji dotyczącej propagowania zdrowia finansowego i bankowości włączającej (ang. Commitment to Financial Health and Inclusion). Opracowała ją organizacja UNEP-FI, część Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Deklaracja potwierdza zaangażowanie mBanku w troskę o szeroki i równy dostęp różnych grup klientów do naszych usług. Pomagamy im również w płynnym zarządzaniu zobowiązaniami i zabezpieczeniu przyszłości finansowej.



#### dobra praktyka

W 2023 roku rozpoczęliśmy projekt edukacyjny skierowany przede wszystkim do młodych klientów i związany z budowaniem pozytywnej historii kredytowej. Na swoich stronach internetowych wyjaśnialiśmy pojęcia związane z procesem pozyskania kredytu i podpowiadaliśmy, jakie kroki są niezbędne, aby się do niego przygotować.

Dodatkowo, od 2022 roku prowadzimy stronę internetową [twojaspokojnaglowa.pl](https://twojaspokojnaglowa.pl), która pomaga zadbać o zdrowe finanse osobiste. Czytelnik może na niej określić swoje priorytety w zakresie zdrowych finansów, skorzystać z tekstów poradnikowych, a także znaleźć linki do naszej oferty produktów i usług, które pomagają dbać o kondycję finansową. Treści na stronie są uporządkowane według sześciu zasad. Zakładają one, że człowiek, który ma zdrowe finanse:

- 1 bezpiecznie korzysta z internetu,
- 2 świadomie wydaje swoje pieniądze,
- 3 posiada poduszkę finansową,
- 4 pożyczka z głową, na rzeczy, których naprawdę potrzebuje,
- 5 dba o bezpieczeństwo swoje i swoich bliskich, ubezpiecza to, co jest dla niego najcenniejsze,
- 6 inwestuje na przyszłość.



### dobra praktyka

W 2023 roku przeprowadziliśmy ósmą edycję kampanii edukacyjnej „Uważni w sieci” zapraszając klientów na kurs internetowej samoobrony przed przestępcami. W telewizji i w internecie wyemitowano filmy prezentujące najpopularniejsze formy oszustw, z jakimi spotyka się wielu klientów. Każda z prezentowanych w nich postaci miała do czynienia z atakującym ninją, który w spotach symbolizuje oszusta i próbuje wymusić szybką oraz nieprzemyślaną reakcję. Bohaterowie nie ulegają jednak presji oszusta, ze spokojem analizują sytuację i dzięki temu unikają oszustwa.

W ramach kampanii przygotowaliśmy również [specjalną stronę](#), na której każdy może dowiedzieć się więcej o tym, jak skutecznie bronić się przed oszustwami w sieci. W ramach działań edukacyjnych we współpracy z Voice House przygotowaliśmy również kryminalny serial audio „Jazgot”, który wyjaśnia metody działania oszustów. Scenariusz serii napisał pisarz, Łukasz Orbitowski, a jej narratorem został Jarosław Kuźniar. Serial prezentował metody oszustwa „na fałszywą inwestycję” ujawniając sposoby wykorzystywane przez oszustów finansowych. Szczegóły na: [www.mbank.pl/jazgot](http://www.mbank.pl/jazgot).



### dobra praktyka

Od stycznia 2023 roku e-maile wysyłane z mBanku do klientów, którzy korzystają z poczty elektronicznej w popularnych serwisach, są oznaczone jako pochodzące od sprawdzonego nadawcy. Ponadto od marca wszystkie rozmowy prowadzone przez konsultantów lub doradców z placówek wymagają potwierdzenia tożsamości pracownika w aplikacji. W ten sposób klienci mają pewność, że rozmawiają z prawdziwym pracownikiem mBanku, a pracownicy – że po drugiej stronie są klienci. Rozwiązanie to zdobyło pierwsze miejsce w konkursie bankowych innowacji magazynu Forbes.



### dobra praktyka

W 2023 roku kontynuowaliśmy współpracę z Warszawskim Instytutem Bankowości i ekonomistą, prof. Witoldem Orłowskim w projekcie „Porwani przez Ekonomię”. Wspólnie uczyliśmy młodzież zdrowego podejścia do finansów. Projekt rozpoczęła lekcja inauguracyjna „Dlaczego nie lubimy inflacji”, w której uczestniczyli prezes mBanku Cezary Stypułkowski i prof. Orłowski.

Przygotowaliśmy też trzy scenariusze lekcji – poświęcone cyberbezpieczeństwu, oszczędzaniu i pomysłom na pierwszy biznes. Lekcje na podstawie naszych scenariuszy odbywają się w szkołach w całej Polsce.



## 2.4.2. Produkty dostosowane do potrzeb klientów

Przygotowując nowe produkty bankowe lub zmieniając już istniejące przestrzegamy Polityki wprowadzania nowych produktów do oferty mBanku oraz modyfikacji istniejących. Zapisy *Polityki* obligują nas do sprawdzania czy nowości lub zmiany są zgodne ze strategią i wartościami mBanku, w tym z zasadą empatii i filozofią koncentracji na kliencie. Każdy produkt musi być bezpieczny dla klienta i dla mBanku oraz zgodny z obowiązującymi przepisami zewnętrznymi i wewnętrznymi.

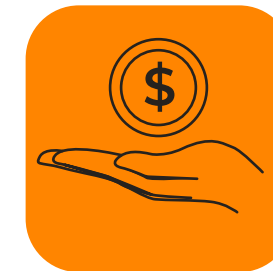
Każdy nowy produkt jest opiniowany, a o tym, kto wydaje opinie, decyduje skala zmian oraz poziomu związanego z nimi ryzyka. Pozwala nam to skutecznie ograniczać ryzyko pojawienia się w ofercie produktów niedopasowanych do potrzeb klientów oraz negatywnie wpływających na aspekty ESG i reputację mBanku.

Polityka wprowadzania nowych produktów stoi również na straży praw klientów. Nie tolerujemy niewłaściwej sprzedaży produktów, czyli takiej, która wprowadza klientów w błąd, jest niedbała lub nieprofesjonalna.

### Wybrane produkty i inicjatywy rozwijane w 2023 roku:



„Widoki z Wieży” – najważniejsze wydarzenia z rynku papierów wartościowych i analiza trendów w inwestycjach – dla każdego, prostym językiem i w atrakcyjnej formie. W 2023 roku materiały wyświetlono blisko 25 tys. razy.



Śniadania inwestycyjne dla około 500 klientów private banking na temat fundacji rodzinnych.



Rozpoczęcie przekazywania klientom inwestycyjnym informacji o tym, w jaki sposób ich strategia propaguje działania prośrodowiskowe i społeczne.



Dodanie informacji o ryzyku ESG do katalogu ryzyka związanego z inwestowaniem w Broszurze MIFID.



Spotkania w regionach, w których wzięło udział ok. 100 klientów. Tematy dyskusji dotyczyły inwestycji, sukcesji oraz filantropii.



Narzędzia służące stosowaniu uczciwego podejścia do cen i zapewniające transparentną informację o opłatach, takie jak licznik transakcji kartami w aplikacji, który pozwala klientom sprawdzić, czy spełnili kryterium aktywności zwalniające ich z opłat.



Rozwój aplikacji mobilnej mBanku: zwiększenie bezpieczeństwa dzięki mobilnej identyfikacji dzwoniących pracowników banku.

### 2.4.3. Prosta komunikacja i etyczny marketing

[GRI 3-3]

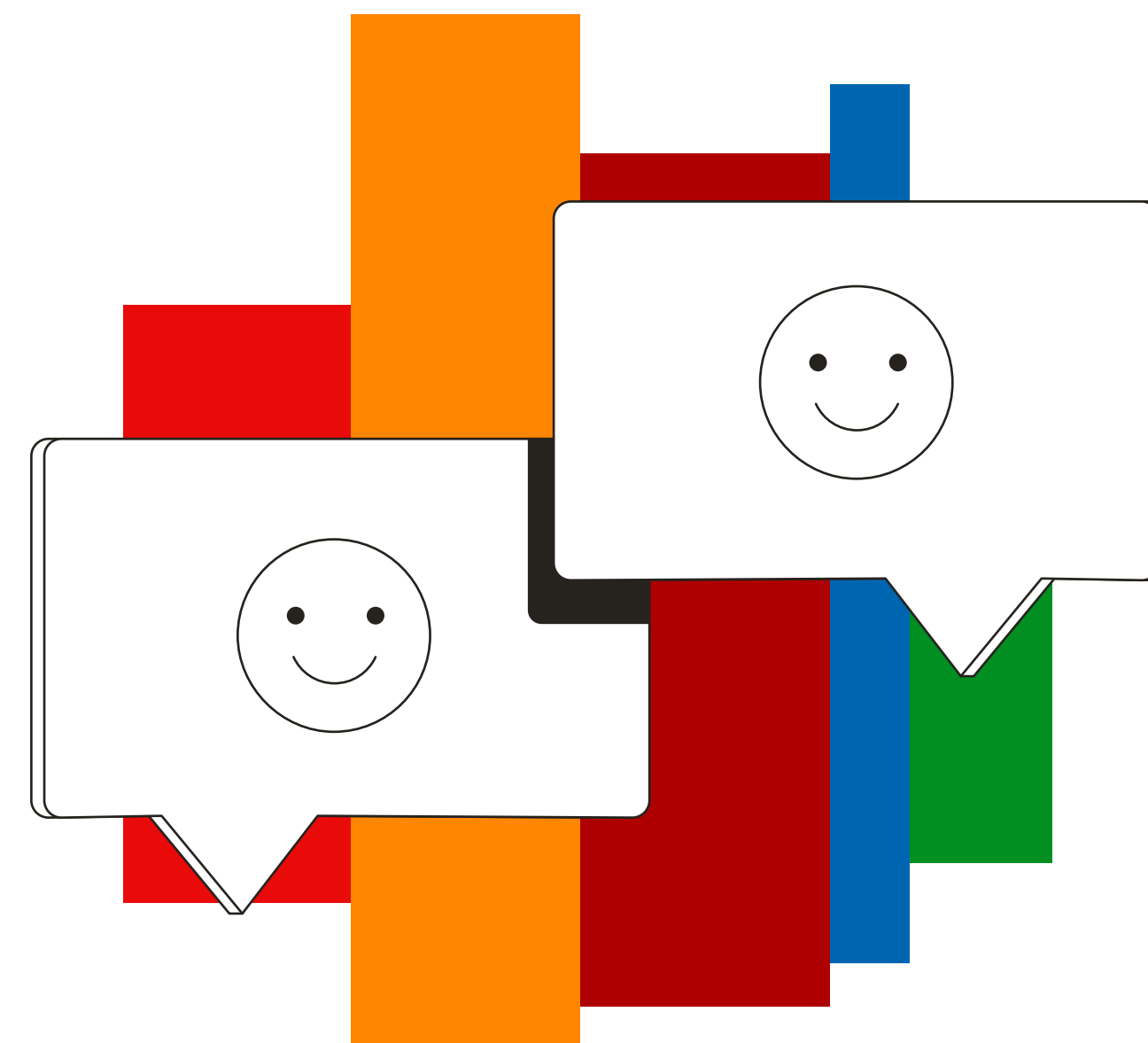
Staramy się opisywać swoje produkty zrozumiale i rzetelnie. Unikamy specjalistycznego słownictwa finansowego i nie zakładamy, że klienci posiadają wiedzę specjalistyczną. Informujemy ich o wszystkich istotnych cechach produktów, a poza tym zawsze ostrzegamy o ryzyku. Z odpowiednim wyprzedzeniem komunikujemy też zmiany w cennikach.



#### dobra praktyka

W Grupie mBanku obowiązuje mKanon, czyli standard komunikacji, zgodnie z którym używamy prostego, zrozumiałego języka, unikamy niezrozumiałych zwrotów i nieczytelnych komunikatów w kontakcie z klientami. W 2023 roku przeszkoliliśmy 650 pracowników z zasad prostej i jasnej komunikacji zgodnej z mKanonem. Fundacja Języka Polskiego, z którą współpracujemy w tym zakresie, certyfikowała kolejną też grupę ambasaderek i ambasadorów mKanonu – to łącznie 60 osób z różnych jednostek, które dbają o przestrzeganie zasad mKanonu na co dzień.

Przeciwdziałamy sprzedaży produktów nieprzeznaczonych dla danej grupy odbiorców (misseling). Ściśle przestrzegamy odpowiednich regulacji prawnych i własnych wytycznych. Nasi doradcy są zobowiązani badać potrzeby klientów oraz proponować tylko produkty, które są dla nich odpowiednie. W przypadku stwierdzenia misselingu nie wypłacamy doradcom prowizji. Jeśli klient z własnej inicjatywy chce nabyć produkt bankowy, który na podstawie analizy nie odpowiada jego potrzebom, wówczas pracownik ma obowiązek odczytać mu stosowne oświadczenie. Klienci, którzy chcą nabyć produkty inwestycyjne, muszą wypełnić ankietę MiFID, która pomaga podejmować właściwe decyzje.





| spis treści | wprowadzenie | odpowiedzialne zarządzanie | odpowiedzialność |                   |                     |           | o raporcie | indeks |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------|---------------------|-----------|------------|--------|
|             |              |                            | wobec klientów   | wobec pracowników | za klimat i finanse | społeczna |            |        |

## 2.4.4. Pożyczanie „z głową”

Badamy zdolność kredytową każdej osoby, która chce pożyczyć pieniądze od mBanku. W procesie tym uwzględniamy regulaminy wewnętrzne oraz zalecenia Komisji Nadzoru Finansowego i European Banking Authority.

Przed podpisaniem umowy kredytowej każdy klient otrzymuje pełną informację o warunkach umowy, całkowitym koszcie oraz wysokości rat. Uświadamiamy mu też potencjalne ryzyko związane z nadmiernym zadłużeniem i podkreślamy konieczność dopasowania wysokości miesięcznej raty do możliwości finansowych.

## 2.4.5. Odpowiedzialna windykacja

Klientów, którzy nie spłacają w terminie swoich zobowiązań, obejmujemy procesem windykacji. Swoje działania opieramy na przepisach prawa, rekomendacjach KNF, rozporządzeniach Parlamentu Europejskiego oraz wewnętrznej polityce windykacji. Najważniejsze elementy naszej polityki to odpowiedzialność wobec klientów i dbałość o jakość portfeli kredytowych i wynik finansowy.

Windykację prowadzimy samodzielnie lub przy wsparciu firm windykacyjnych i kancelarii prawnych, spełniających stawiane przez nas wysokie wymagania dotyczące standardów i jakości obsługi klientów.

Na każdym etapie procesu windykacyjnego klienci mają możliwość restrukturyzacji – zmiany lub ustalenia na nowo warunków spłaty swoich zobowiązań. Oferujemy klientom rozwiązania najbardziej dostosowane do ich bieżącej i prognozowanej sytuacji finansowej z zachowaniem obowiązujących wymogów kredytowania.

Klienci mBanku objęci procesem windykacji mają indywidualnie przypisanych doradców, co ułatwia komunikację i pozwala na budowę dobrych relacji przy jednoczesnej dbałości o pożądany efekt finansowy. Korespondencję windykacyjną prowadzimy zgodnie z zasadami prostej i empatycznej komunikacji. W przejrzysty i zrozumiały sposób przedstawiamy klientom ważne dla nich informacje, w tym na temat konsekwencji braku spłaty oraz dalszych kroków, jakie możemy podjąć. Nasze działania podejmujemy w dni powszednie w godzinach od 8:00 do 20:00.

Ponadto, aby wesprzeć klientów w trudnej sytuacji, udostępniliśmy na stronie internetowej mBanku serwis informacyjny o windykacji i restrukturyzacji: [Problem ze spłatą](#).

W procesie windykacji – zgodnie z Kodeksem Etyki Bankowej ZBP oraz naszym Code of Conduct – kluczową wartością jest dla nas poszanowanie godności klientów.

### Opieramy się na zasadach:

- szacunku i wzajemnego zaufania,
- uczciwości i szczerą intencję,
- partnerstwa i dialogu,
- przyjaznej i pomocnej komunikacji.

## 2.5. Bankowość włączająca

Aby zapewnić wszystkim równy dostęp do usług bankowych, w swojej ofercie mamy bezpłatne produkty:

- eKonto Junior z kartą i aplikacją mobilną dla dzieci do 13. roku życia,
- podstawowy rachunek płatniczy, czyli konto, które zapewnia obsługę podstawowych operacji bankowych (wypłaty i wpłaty gotówki, płatności zbliżeniowe i mobilne).

Warunkowo bezpłatne są między innymi karta wydawana do eKonta osobistego oraz wypłaty z bankomatów.

### 2.5.1. Rozwiązania dla klientów z niepełnosprawnościami

Od 2018 roku w mBanku obowiązuje model obsługi klientów z niepełnosprawnościami, zgodnie z którym umożliwiamy wyrażenie zgody na przetwarzanie danych o niepełnosprawności. Klienci mają też możliwość kontaktu wideo z pracownikami banku posługującymi się Polskim Językiem Migowym. W 2022 roku podpisaliśmy umowy z Fundacją Integracja, które obejmują audyt architektoniczny wybranych placówek banku oraz badanie kanałów kontaktu klientów z bankiem metodą tajemniczego klienta.

Od 2022 roku sprawdzamy też dostępność naszych kanałów cyfrowych. Audyt przeprowadziła Fundacja Widzialni, a wyniki wraz z rekomendacjami zmian przekazano między innymi do działu IT.



W 2023 wraz z Fundacją Widzialni przeszkoliliśmy pracowników z WCAG, czyli rekomendacji dotyczących opracowywania stron internetowych w taki sposób, żeby były dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Przeszkolono blisko 250 osób, między innymi deweloperów, testerów, redaktorów, projektantów i opiekunów produktów.

Nasza umowa z Fundacją Widzialni przewiduje wsparcie merytoryczne co najmniej do końca 2024 roku. Z konsultacji z ekspertami Fundacji może skorzystać każdy pracownik zajmujący się rozwojem kanałów cyfrowych. mBank posiada również dostęp do platformy szkoleniowej Fundacji.





## 3. Odpowiedzialność wobec pracowników

“

Chcemy tworzyć środowisko pracy, w którym każdy pracownik będzie czuł, że jest szanowany, że bierzemy pod uwagę jego opinie i punkt widzenia, a różnorodność uznajemy za atut. Jestem przekonana, że budowanie takiego otoczenia nie tylko poprawia morale, ale także wpływa pozytywnie na efektywność i innowacyjność. Z tą myślą również w 2023 roku realizowaliśmy działania w zakresie różnorodności – zwiększaliśmy świadomość i umiejętności pracowników dotyczące równości i inkluzywności oraz wdrażaliśmy inicjatywy zwiększające reprezentację kobiet i mniejszości na wszystkich szczeblach organizacyjnych. W ten sposób zwiększamy innowacyjność i odporność na zmiany, a zatem lepiej zaspokajamy potrzeby naszych pracowników i społeczności, które obsługujemy.



**Agnieszka Kowalska,**  
pełnomocniczka Zarządu ds. Etyki,  
Różnorodności i Inkluzywności

## 3.1. Wyróżniają nas ludzie

W Grupie w 2023 roku pracowały 7 322 osoby, prawie 4,5% więcej niż pod koniec roku 2022. Większość pracowników zatrudniamy na czas nieokreślony w ramach pełnoetatowych umów o pracę. 622 osoby współpracowały ze spółkami Grupy na podstawie umów-zleceń – w większości byli to pracownicy spółki mFinanse. Dane dotyczą stanu na dzień 31.12.2023 r. w przeliczeniu na osoby (tzw. headcount). W niniejszej publikacji dane dotyczące liczby pracowników zostały przeliczone zgodnie z wymogami Standardu GRI Universal 2021, co wymagało od nas zmiany metody raportowania z porównaniem do innych publikacji za 2023 rok. Tegoroczna łączna liczba pracowników jest wyższa niż prezentowana w roku ubiegłym, ponieważ tegoroczne ujawnienie obejmuje wszystkie spółki Grupy mBanku, a w poprzednim sprawozdaniu uwzględniono wybrane spółki.

Ponad 90% pracowników Grupy jest zatrudnionych w spółce mBank SA. W roku 2023 zatrudniał on z uwzględnieniem oddziałów zagranicznych 6 632 osób, czyli o 273 więcej niż w roku 2022. Większość pracowników mBank SA – 6 263 osoby – pracuje w oddziałach w Polsce. Pracownicy mBanku to osoby stosunkowo młode; 36% nie przekroczyło 35. roku życia. 82% naszych pracowników posiada wykształcenie wyższe, a część dodatkowo studiuje lub podnosi kwalifikacje na studiach podyplomowych i MBA.

### Struktura zatrudniania w spółkach Grupy mBanku:

- mBank (wraz z oddziałami w Czechach i Słowacji) – 6 632 etaty,
- mBank Hipoteczny – 97 etatów,
- mLeasing – 317 etatów,
- mFinanse (oddziały w Polsce) – 95 osób<sup>8</sup>,
- mFaktoring – 69 etatów,
- mElements – 21 etatów,
- Asekum – 22 etaty,
- LeaseLink – 46 etatów,
- mTFI – 23 etaty.

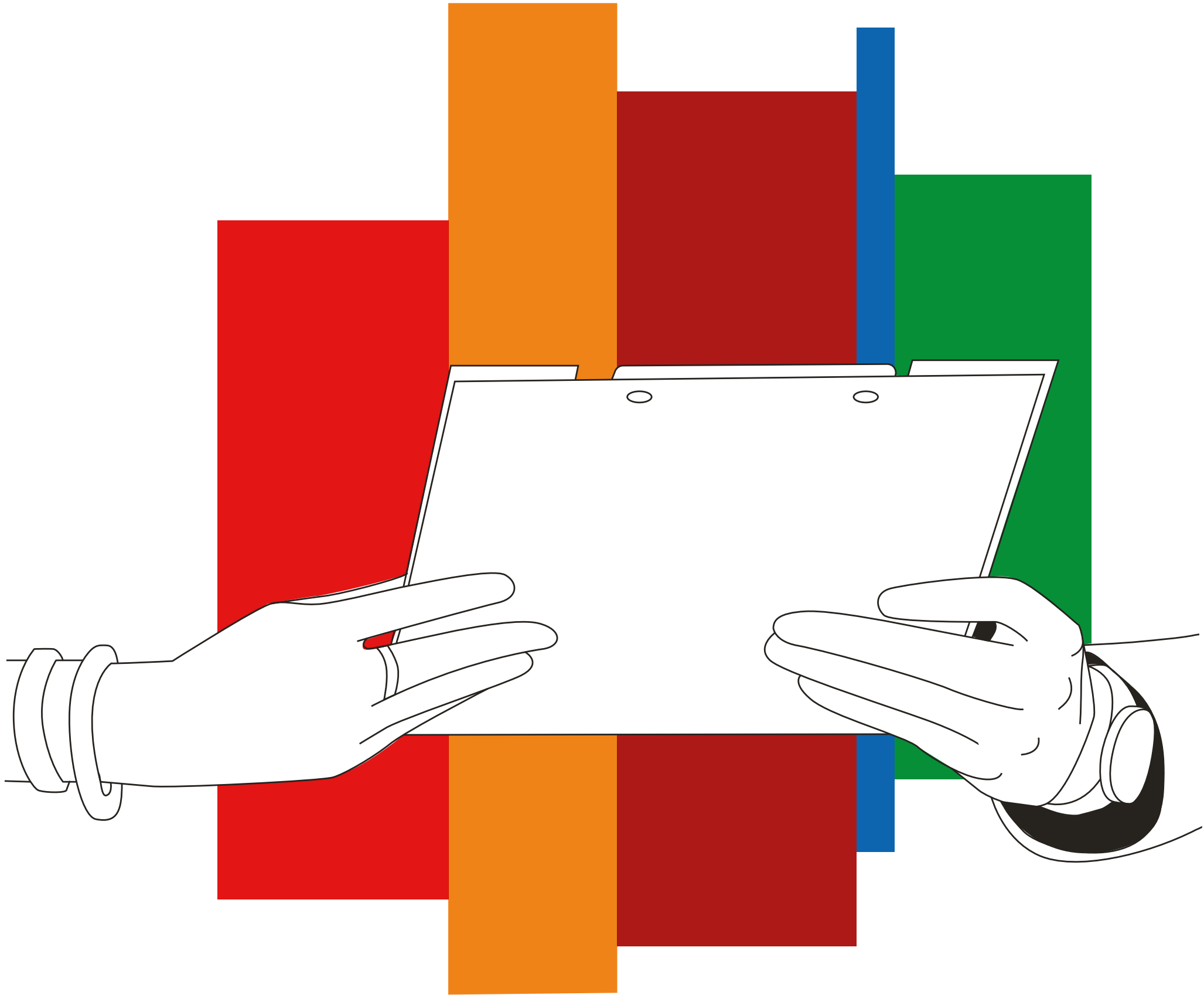
<sup>8</sup> Dane za spółkę mFinanse zostały uwzględnione w przeliczeniu na osobę.



[GRI 2-7]

Pracownicy

| liczba pracowników w podziale na płeć i rodzaj umowy       |            |           |         |              |           |         |
|------------------------------------------------------------|------------|-----------|---------|--------------|-----------|---------|
| rodzaj umowy o pracę                                       | mBank S.A. |           |         | Grupa mBanku |           |         |
|                                                            | kobiety    | mężczyźni | łącznie | kobiety      | mężczyźni | łącznie |
| czas określony                                             | 467        | 324       | 791     | 545          | 365       | 910     |
| czas nieokreślony                                          | 3 199      | 2 273     | 5 472   | 3 812        | 2 600     | 6 412   |
| łącznie                                                    | 3 666      | 2 597     | 6 263   | 4 357        | 2 965     | 7 322   |
| liczba pracowników w podziale na płeć i wymiar czasu pracy |            |           |         |              |           |         |
| wymiar czasu pracy                                         | kobiety    | mężczyźni | łącznie | kobiety      | mężczyźni | łącznie |
| pełny etat                                                 | 3 603      | 2 583     | 6 186   | 4 234        | 2 937     | 7 171   |
| niepełny etat                                              | 63         | 14        | 77      | 123          | 28        | 151     |
| łącznie                                                    | 3 666      | 2 597     | 6 263   | 4 357        | 2 965     | 7 322   |



| liczba pracowników w podziale na regiony i rodzaj umowy |                      |            |           |         |              |           |         |
|---------------------------------------------------------|----------------------|------------|-----------|---------|--------------|-----------|---------|
| region                                                  | rodzaj umowy o pracę | mBank S.A. |           |         | Grupa mBanku |           |         |
|                                                         |                      | kobiety    | mężczyźni | łącznie | kobiety      | mężczyźni | łącznie |
| Warszawa                                                | pełny etat           | 1 173      | 1 101     | 2 274   | 1 436        | 1 247     | 2 683   |
|                                                         | niepełny etat        | 16         | 6         | 22      | 29           | 12        | 41      |
| duże aglomeracje                                        | pełny etat           | 0          | 0         | 0       | 28           | 16        | 44      |
|                                                         | niepełny etat        | 0          | 0         | 0       | 7            | 0         | 7       |
| duże miasta                                             | pełny etat           | 2 351      | 1 433     | 3 784   | 2 477        | 1 487     | 3 964   |
|                                                         | niepełny etat        | 46         | 8         | 54      | 61           | 10        | 71      |
| pozostałe                                               | pełny etat           | 79         | 49        | 128     | 292          | 188       | 480     |
|                                                         | niepełny etat        | 1          | 0         | 1       | 27           | 5         | 32      |
| łącznie                                                 |                      | 3 666      | 2 597     | 6 263   | 4 357        | 2 965     | 7 322   |

| liczba pracowników w podziale na miejsce pracy |            |           |         |              |           |         |
|------------------------------------------------|------------|-----------|---------|--------------|-----------|---------|
| miejsce pracy                                  | mBank S.A. |           |         | Grupa mBanku |           |         |
|                                                | kobiety    | mężczyźni | łącznie | kobiety      | mężczyźni | łącznie |
| centrum wsparcia biznesu                       | 2 843      | 2 108     | 4 951   | 3 451        | 2 448     | 5 899   |
| oddziały                                       | 823        | 489       | 1 312   | 906          | 517       | 1 423   |
| łącznie                                        | 3 666      | 2 597     | 6 263   | 4 357        | 2 965     | 7 322   |



[GRI 2-8]

Osoby świadczące usługi na rzecz organizacji

W 2023 roku Grupa zatrudniła ponad 700 nowych pracowników. Odsetek nowo zatrudnionych pracowników wyniósł – 10,73%, a wskaźnik rotacji pracowników – 11,98%.



| liczba osób świadczących pracę na rzecz organizacji, niebędących jej pracownikami i których praca jest kontrolowana przez organizację, w podziale na płeć i rodzaj umowy |                         |           |         |              |           |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------|---------|--------------|-----------|---------|
|                                                                                                                                                                          | mBank S.A. <sup>9</sup> |           |         | Grupa mBanku |           |         |
| kategoria zatrudnienia                                                                                                                                                   | kobiety                 | mężczyźni | łącznie | kobiety      | mężczyźni | łącznie |
| umowa zlecenie ze stawką godzinową (w tym umowy stażystów)                                                                                                               | 10                      | 11        | 21      | 390          | 232       | 622     |
| umowa o współpracę <sup>10</sup>                                                                                                                                         | 0                       | 0         | 0       | 415          | 442       | 857     |
| zlecenia inne                                                                                                                                                            | 0                       | 0         | 0       | 18           | 55        | 73      |
| umowy typowe dla oddziałów/spółek zagranicznych w Grupie                                                                                                                 |                         |           |         |              |           |         |
| zatrudnienie przez agencję pracy                                                                                                                                         | 0                       | 0         | 0       | 4            | 2         | 6       |
| samozatrudnienie (w tym osoby zatrudnione na umowie B2B)                                                                                                                 | 0                       | 0         | 0       | 100          | 114       | 214     |
| kontrakty menadżerskie                                                                                                                                                   | 0                       | 0         | 0       | 1            | 3         | 4       |
| łącznie                                                                                                                                                                  | 10                      | 11        | 21      | 928          | 848       | 1 776   |

<sup>9</sup> Dane dotyczące osób zatrudnionych w mBanku S.A. w Polsce nie są kompletne z uwagi na brak dostępnych wszystkich danych.

<sup>10</sup> Umowy o współpracę stanowią wszystkie umowy pracowników ze spółek mFinanse w Czechach i Słowacji, których nie można sklasyfikować zgodnie z wytycznymi wskaźnika GRI 2-7.

[GRI 401-1]

Łączna liczba nowo zatrudnionych pracowników, odejść oraz wskaźnik fluktuacji pracowników.

| nowo zatrudnieni pracownicy i wskaźnik rotacji pracowników w podziale na płeć |            |           |         |               |           |         |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|---------|---------------|-----------|---------|
|                                                                               | mBank S.A. |           |         | Grupa mBanku* |           |         |
|                                                                               | kobiety    | mężczyźni | łącznie | kobiety       | mężczyźni | łącznie |
| liczba pracowników                                                            | 3 666      | 2 597     | 6 263   | 4,357         | 2 965     | 7 322   |
| liczba nowo zatrudnionych pracowników                                         | 293        | 310       | 603     | 400           | 386       | 786     |
| odsetek nowo zatrudnionych pracowników                                        | 7,99%      | 11,94%    | 9,63%   | 9,18%         | 13,02%    | 10,73%  |
| liczba odejść wśród pracowników                                               | 269        | 228       | 497     | 497           | 380       | 877     |
| wskaźnik rotacji pracowników                                                  | 7,34%      | 8,8%      | 7,94%   | 11,41%        | 12,82%    | 11,98%  |

\* Grupa bez uwzględnienia spółek mFinanse w Czechach i Słowacji.

| nowo zatrudnieni pracownicy i wskaźnik rotacji pracowników w podziale na wiek |            |           |         |         |               |           |         |         |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|---------|---------|---------------|-----------|---------|---------|
|                                                                               | mBank S.A. |           |         |         | Grupa mBanku* |           |         |         |
|                                                                               | do 29 lat  | 30-49 lat | >50 lat | łącznie | do 29 lat     | 30-49 lat | >50 lat | łącznie |
| liczba pracowników                                                            | 983        | 4 366     | 914     | 6 263   | 1 165         | 5 093     | 1 064   | 7 322   |
| liczba nowo zatrudnionych pracowników                                         | 232        | 329       | 42      | 603     | 295           | 433       | 58      | 786     |
| odsetek nowo zatrudnionych pracowników                                        | 23,60%     | 7,54%     | 4,60%   | 9,63%   | 25,32%        | 8,50%     | 5,45%   | 10,73%  |
| liczba odejść wśród pracowników                                               | 140        | 264       | 93      | 497     | 225           | 527       | 125     | 877     |
| wskaźnik rotacji pracowników                                                  | 14,24%     | 6,05%     | 10,18%  | 7,94%   | 19,31%        | 10,35%    | 11,75%  | 11,98%  |

\* Grupa bez uwzględnienia spółek mFinanse w Czechach i Słowacji.

W 2023 roku 374 pracowników Grupy skorzystało z urlopu rodzicielskiego. Wskaźnik powrotu do pracy wyniósł 51,87%, a wskaźnik utrzymania pracowników 84,33%.



[GRI 401-3]

| powrót do pracy i wskaźnik retencji po urlopie macierzyńskim, w odniesieniu do płci                                                                    |            |           |         |               |           |         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|---------|---------------|-----------|---------|
|                                                                                                                                                        | mBank S.A. |           |         | Grupa mBanku* |           |         |
|                                                                                                                                                        | kobiety    | mężczyźni | łącznie | kobiety       | mężczyźni | łącznie |
| liczba pracowników uprawnionych do urlopu rodzicielskiego**                                                                                            | 250        | 14        | 264     | 347           | 22        | 369     |
| liczba pracowników, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego w okresie sprawozdawczym (2023 r.)                                                     | 250        | 14        | 264     | 355           | 19        | 374     |
| liczba pracowników, którzy powrócili do pracy w 2023 roku po zakończeniu urlopu rodzicielskiego                                                        | 154        | 13        | 167     | 179           | 15        | 194     |
| liczba pracowników, którzy powrócili do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, którzy nadal pracowali po 12 miesiącach od swego powrotu do pracy | 146        | 3         | 149     | 178           | 5         | 183     |
| łączna liczba pracowników, którzy powrócili do pracy w poprzednim okresie sprawozdawczym (w 2022 roku) po zakończeniu urlopu rodzicielskiego           | 167        | 4         | 171     | 212           | 5         | 217     |
| wskaźnik powrotów do pracy *** [%]                                                                                                                     | 61,60%     | 92,86%    | 63,26%  | 50,42%        | 78,95%    | 51,87%  |
| wskaźnik zatrzymania pracowników *** *[%]                                                                                                              | 87,43%     | 75,00%    | 87,13%  | 83,96%        | 100,00%   | 84,33%  |

\* Grupa bez uwzględnienia spółek mFinanse w Czechach i Słowacji.

\*\* Pracownicy uprawnieni do urlopu rodzicielskiego - to osoby objęte politykami firmy, porozumieniami lub umowami przyznającymi im uprawnienia do urlopu rodzicielskiego. We wszystkich spółkach Grupy mBank wszyscy pracownicy pozostający w stosunku pracy z firmą (np. w Polsce zatrudnionych na umowę o pracę) są uprawnieni do urlopu rodzicielskiego.

\*\*\* Wskaźnik powrotów do pracy odpowiada odsetkowi pracowników, którzy powrócili z urlopu rodzicielskiego do pracy w okresie sprawozdawczym.

\*\*\*\* Wskaźnik utrzymania pracowników odpowiada odsetkowi pracowników, którzy powrócili z urlopu rodzicielskiego w 2022 roku i kontynuowali pracę w firmie 12 miesięcy później.

## 3.2. Dialog z pracownikami

[wskaźnik własny MB-DHR-11]

mBank prowadzi regularny i otwarty dialog z pracownikami. Wszystkie osoby zatrudnione zapraszamy co roku na kilkanaście spotkań z Zarządem, w czasie których jest czas na pytania i odpowiedzi.



### dobra praktyka

Jesienią 2023 roku dla pracowników sieci sprzedaży zorganizowaliśmy cykl spotkań „*Kiedy wszystko dookoła się zmienia, jedyną stałą są relacje*”. W piętnastu największych miastach Polski przedstawiciele Zarządu – Cezary Stypułkowski, Adam Pers, Cezary Kocik i Krzysztof Dąbrowski – rozmawiali z pracownikami między innymi o wojnie w Ukrainie, wysokiej inflacji czy perturbacjach w globalnym sektorze bankowym. W spotkaniach uczestniczyło około 1,3 tys. osób.

Członkowie Zarządu mBanku wzięli również udział w spotkaniach z pracownikami w ramach cyklu „*Dobrze się spotkać*” – rozmowy dotyczyły kluczowych elementów strategii oraz sytuacji gospodarczej w Polsce i jej wpływie na bank.

Stan, strukturę i przewidywane zmiany zatrudnienia oraz możliwe istotne zmiany w firmie omawia się podczas spotkań Rady Pracowników z partnerami z działu HR oraz z Prezesem. Rada realizuje swoje zadania na podstawie porozumienia z bankiem. Tworzy ją grono siedmiu osób wybieranych przez pracowników na czteroletnią kadencję. W maju 2023 roku wybrano nowych członków Rady, którzy chcą skupić się na:

- metodologii wynagradzania i stosowania wskaźników płacowych,
- wydatkowaniu środków z ZFSS,
- usprawnieniach dotyczących prywatnej opieki medycznej dla pracowników,
- sposobach wynagradzania za długoletni staż pracy,
- informowaniu pracowników o możliwości skorzystania z pomocy firmy w trudnych sytuacjach.



[GRI 2-30]

Od 2021 roku przy mBanku funkcjonuje Niezależny Związek Zawodowy Pracowników mBanku, z którym bank współpracuje w zakresie określonym przepisami prawa. W żadnej ze spółek Grupy mBanku nie podpisano układu zbiorowego pracy.

Pracownicy spółek mogą wyrażać opinie o warunkach pracy w cyklicznym badaniu Pulse Check. W 2023 roku przeprowadziliśmy dwie edycje tego badania - pierwszą w kwietniu, a drugą w październiku. Frekwencja wyniosła odpowiednio 90% i 88%, a wyniki są na poziomie wyników obserwowanych u najlepszych pracodawców.

|                        | wybrane tematy badania                                                                                                                                     | wskaźnik zaangażowania |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Puls Check wiosna 2023 | <div><div>■</div> wartości mBanku,</div> <div><div>■</div> współpraca między jednostkami organizacyjnymi,</div> <div><div>■</div> atmosfera w pracy.</div> | 64%                    |
| Puls Check jesień 2023 | <div><div>■</div> atmosfera w pracy,</div> <div><div>■</div> praca hybrydowa.</div>                                                                        | 67%                    |

**Wskaźnik zaangażowania** to odsetek pracowników, którzy czują się zmotywowani przez organizację do przejawiania jednocześnie trzech typów zachowań:



**mówi** - są skłonni polecać firmę jako dobre miejsce pracy,



**pozostaje** - wiążą z firmą swoją przyszłość,



**działa** - czują się motywowani przez firmę do jak najlepszego wykonywania swojej pracy.

## 3.3. System motywacyjny

[GRI 2-19] [GRI 2-20]

Nasz system obejmuje polityki wynagradzania pracowników mBanku oraz spółek Grupy, polityki wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku, mBanku Hipotecznego i mTFI, regulaminy premiowe dla pracowników oraz systemy prowizyjne, głównie dotyczące pracowników realizujących działania sprzedażowe.

### Nasze polityki wynagradzania:

- określają zasady wynagradzania,
- określają stałe i zmienne składniki wynagrodzenia,
- wspierają prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem,
- nie zachęcają do podejmowania decyzji obarczonych nadmiernym ryzykiem (tj. ryzykiem wykraczającym poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą mBanku poziom skłonności do podejmowania ryzyka),
- ułatwiają realizację strategii,
- usprawniają zarządzanie kapitałem,
- eliminują konflikt interesów,
- są neutralne pod względem płci.

W 2023 roku w Grupie realizowaliśmy program motywacyjny dla osób mających wpływ na profil ryzyka Grupy mBanku. Szczegółowe zasady programu opisano w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) na stronach 131-134.

[GRI 401-2]

Wynagrodzenia pracowników mBanku uzupełnia szeroki wachlarz świadczeń pozapłacowych dostępnych dla wszystkich pracowników, bez względu na wymiar współpracy z bankiem. W 2023 roku były to:

- ubezpieczenie na życie,
- opieka zdrowotna,
- dofinansowanie karty Multisport,
- dofinansowanie rozwoju i wsparcia pasji pracowników zrzeszonych w klubach,
- dofinansowanie wypoczynku z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- dofinansowanie bożonarodzeniowe z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- dwa dodatkowe dni wolne z tytułu opieki nad dzieckiem dla rodziców dzieci do 14. roku życia.



Do wyliczenia wskaźnika rocznego wynagrodzenia całkowitego użyliśmy wynagrodzenia najlepiej opłacanej osoby, którą jest Prezes Zarządu mBanku, oraz mediany wynagrodzenia całkowitego pracowników mBanku, z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby. Wynagrodzenie najlepiej opłacanej osoby stanowi sumę wartości wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, wypłaconego w 2023 roku. W obliczeniach uwzględniono wynagrodzenie przeliczone na pełen wymiar etatu. Wliczono Członków Zarządu. Stan na dzień 31.12.2023 r.

Roczne wynagrodzenie najlepiej opłacanej osoby w mBanku S.A. wzrosło w 2023 roku w stosunku do 2022 roku o 17%. W analizowanym okresie mediana wzrostu wynagrodzenia całkowitego wszystkich pracowników mBanku S.A. z wyłączeniem najlepiej opłacanej osoby wzrosła o 19%, a całkowity roczny wskaźnik wynagrodzenia zmalał o 2%. W związku z innym zakresem ujawnienia skonsolidowanego dotyczącego Grupy, dane nie są porównywalne z poprzednim okresem sprawozdawczym.

[GRI 2-21]

| roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia                                                                                                              |            |           |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|---------------|
|                                                                                                                                                        | mBank S.A. |           | Grupa mBanku* |
|                                                                                                                                                        | 2022       | 2023      | 2023          |
| roczne całkowite wynagrodzenie<br>najwyżej opłacanej osoby w organizacji<br>w PLN                                                                      | 5 109 465  | 5 994 292 | 5 994 292     |
| mediana rocznego, całkowitego<br>wynagrodzenia obejmującego<br>wszystkich pracowników organizacji,<br>z wyłączeniem najwyżej opłacalnej<br>osoby w PLN | 106 728    | 127 338   | 126 687       |
| całkowity roczny wskaźnik<br>wynagrodzenia                                                                                                             | 47,87      | 47,07     | 47,32         |

\* mBank S.A. z uwzględnieniem mBanku Hipotecznego, mLeasing, mFaktoring, mElements, Asekum, LeaseLink, mTfI.

[GRI 202-1]

| stosunek wynagrodzenia pracownika najniższego szczebla w organizacji do płacy minimalnej |            |           |               |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|---------------|-----------|
|                                                                                          | mBank S.A. |           | Grupa mBanku* |           |
|                                                                                          | kobiety    | mężczyźni | kobiety       | mężczyźni |
| wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla w organizacji                              | 6 335      | 6 377     | 6 350         | 6 375     |
| stosunek wynagrodzenia pracownika najniższego szczebla w organizacji do płacy minimalnej | 176%       | 177%      | 176%          | 177%      |

\* mBank S.A. z uwzględnieniem mBanku Hipotecznego, mLeasing, mFactoring, mElements, Asekum, LeaseLink, mTFI.

W powyższej analizie za stanowiska najniższego szczebla uznano stanowiska specjalistyczne, na których wynagrodzenie jest niższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw według GUS-u lecz krajowa płaca minimalna.

Wskaźnik GRI 202-1 w podziale na uwzględnione w ujawnieniu spółki Grupy mBanku.

| nazwa spółki          | kraj   | stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla, według płci, do lokalnej płacy minimalnej |           |
|-----------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                       |        | kobiety                                                                                            | mężczyźni |
| mBank S.A.            | Polska | 176%                                                                                               | 177%      |
| mBank Hipoteczny S.A. | Polska | 194%                                                                                               | 177%      |
| mLeasing Sp. z o. o.  | Polska | 180%                                                                                               | 184%      |
| mFactoring S.A.       | Polska | 184%                                                                                               | 178%      |
| mElements S.A.        | Polska | 181%                                                                                               | 155%      |
| Asekum Sp. z o. o.    | Polska | 173%                                                                                               | 125%      |
| LeaseLink Sp. z o. o. | Polska | 176%                                                                                               | 176%      |

[GRI 405-2]

Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska.

| stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn w PLN |                                                                                   |                                                                         |                                                                                   |                                                                         |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
|                                                               | mBank S.A.                                                                        |                                                                         | Grupa mBanku*                                                                     |                                                                         |
| kategoria zatrudnienia                                        | stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do podstawowego wynagrodzenia mężczyzn | stosunek pełnego wynagrodzenia kobiet do pełnego wynagrodzenia mężczyzn | stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do podstawowego wynagrodzenia mężczyzn | stosunek pełnego wynagrodzenia kobiet do pełnego wynagrodzenia mężczyzn |
| kluczowi menadżerowie                                         | 75,18%                                                                            | 66,88%                                                                  | 75,35%                                                                            | 68,50%                                                                  |
| wyższa kadra zarządzająca bez Zarządu                         | 77,37%                                                                            | 76,14%                                                                  | 73,59%                                                                            | 73,05%                                                                  |
| pozostali menadżerowie                                        | 80,41%                                                                            | 81,27%                                                                  | 79,35%                                                                            | 79,68%                                                                  |
| pozostali pracownicy                                          | 78,38%                                                                            | 76,60%                                                                  | 77,89%                                                                            | 76,41%                                                                  |

\* mBank S.A. z uwzględnieniem mBanku Hipotecznego, mLeasing, mFaktoring, mElements, Asekum, LeaseLink, mTFI.

Stosunek wynagrodzenia kobiet do wynagrodzenia mężczyzn (tzw. gender pay gap) obliczono na podstawie dwóch kategorii wynagrodzenia – wynagrodzenia podstawowego i całkowitego. Wynagrodzenie podstawowe - to stała kwota wynikająca z umowy o pracę. Wynagrodzenie całkowite uwzględnia wynagrodzenie podstawowe wraz z dodatkowymi kwotami wypłacanymi pracownikowi (nagrody, prowizje świadczenia, wynagrodzenie za nadgodziny, inne wypłacone dodatki płacowe).

Dane te przeliczono na ekwiwalenty pełnego etatu (FTE) oraz obliczono w stosunku rocznym. Uwzględniono pracowników pozostających w stosunku pracy z firmą (np. w Polsce zatrudnionych na umowę o pracę) na dzień 31.12.2023 r. Kontynuujemy obliczanie wskaźnika różnicowania wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w oparciu o wcześniej wypracowane podejście, jednak w tym roku zostały ujawnione one w oparciu o inny podział kategorii pracowników.



## 3.4. Rozwój pracowników

[GRI 3-3]

Pracownikom mBanku umożliwiamy rozwój w ramach inicjatywy strategicznej *Kompetencje przyszłości*. Wybór kwalifikacji, w które jako firma chcemy wyposażać pracowników, został dokonany na podstawie wewnętrznego badania przeprowadzonego wśród kadry menadżerskiej na początku 2021 roku. Są to:

- kreatywność,
- krytyczne myślenie,
- AI/ML/automatyzacja,
- data analytics & data science,
- cyberbezpieczeństwo.

Co roku lista kompetencji przyszłości jest aktualizowana.

Realizację założeń inicjatywy *Kompetencje przyszłości* ułatwia *Misja Innowacja* – konferencja połączona z konkursem dla pracowników. Jest to oddolna inicjatywa realizowana przez różnorodny zespół (z obszarów IT, finanse, HR, ryzyko) pasjonatów innowacji i kompetencji przyszłości. W 2023 roku przeprowadziliśmy II edycję *Misji Innowacja*, w sposób szczególny akcentując wykorzystanie sztucznej inteligencji. Pracowników zaprosiliśmy między innymi na webinary *Pigułki z AI* oraz do udziału w konkursie na innowacyjne pomysły usprawnień w Grupie mBanku. Zorganizowaliśmy także debatę oksfordzką dotyczącą sztucznej inteligencji oraz jej wykorzystania w praktyce.

Grupa mBanku rozwija się w oparciu o mocne strony i talenty pracowników z wykorzystaniem podejścia Instytutu Gallupa. Zależy nam także, aby każdy pracownik rozumiał zachowania, które odzwierciedlają Model Wartości i Zachowań i potrafił przełożyć je na codzienne działania w zgodzie z własnymi talentami i mocnymi stronami. Dlatego co roku zapraszamy wszystkich pracowników do udziału w *Wakacjach z talentami i wartościami*, czyli w warsztatach rozwojowych dla tych, którzy chcą dopiero odkryć swoje talenty oraz tych, którzy już je znają i chcą je dalej rozwijać lub łączyć z wartościami. W 2023 roku w ramach *Wakacji z talentami i wartościami* przygotowaliśmy między innymi:

- program *Warto mieć wartości*,
- warsztat *Odkryj swój talent*,
- warsztat *Dźwignia talentowa*,
- warsztat *Wzmocnij się! - Talenty w służbie dobrostanu*,
- warsztat *Od gadania do działania*,
- warsztat *Poczuj grunt. Talenty a wartości i działanie*.

*Misja Innowacja* oraz *Wakacje z talentami* uzupełniają stałą ofertę rozwojową od lat oferowaną w mBanku. Pracownikom umożliwiamy samodzielny wybór kierunku i ścieżki rozwoju zawodowego, zapewniając swobodny dostęp do zasobów multimedialnych, baz szkoleń i kursów oraz wydarzeń rozwojowych. W 2023 roku mBank przygotowywał się również do wdrożenia platformy LMS (Learning Management System), innowacyjnego systemu informatycznego pozwalającego kompleksowo zarządzać działaniami rozwojowymi w całej firmie.

W szkoleniach mogą wziąć udział wszyscy pracownicy bez względu na wymiar etatu i rodzaj umowy.

[GRI 404-2]

#### Wybrane programy uwzględnione w stałej ofercie rozwojowej w 2023 roku:

##### Akademie mBanku

w zajęciach Data Academy, Akademii Agile, Akademii Ryzyka czy Akademii Bezpieczeństwa i innych w 2023 roku udział wzięło 2 445 pracowników.

##### Lider w nowej rzeczywistości

program dla nowych menedżerów poświęcony zarządzaniu w warunkach zdalnych. W 2023 roku w dziewięciu cyklach programu udział wzięło 119 menadżerów.

##### Indywidualny program diagnostyczno-rozwojowy

program rozwojowy dla menedżerów TOP100, w tym członków Zarządu, z zakresu executive development, prowadzony przez ekspertów zewnętrznych.

##### studia podyplomowe

w roku akademickim 2022/2023 sfinansowaliśmy studia podyplomowe 38 pracownikom. Ich zakres merytoryczny związany jest z obszarami strategicznymi dla ciągłości funkcjonowania banku, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki ESG.

##### Piątki z rozwojem

piątkowe prezentacje, wykłady, warsztaty i webinary poświęcone między innymi umiejętnościom społecznym, zwiększaniu efektywności i zarządzaniu projektami. W 2023 roku w 770 wydarzeniach uczestniczyło ponad 16,6 tysiąca osób.



### dobra praktyka

W 2023 roku w mBanku wystartowała Akademia ESG & Zrównoważonych Finansów. Osoby eksperckie prowadzą dla pracowników i pracowniczek Pionu Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej oraz przedstawicieli/przedstawicielek innych obszarów mBanku szkolenia zwiększające kompetencje w zakresie kwestii związanych ze środowiskiem, społeczeństwem (w tym kwestiami pracowniczymi i prawami człowieka) i kwestiami zarządczymi oraz ładem korporacyjnym, ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonych finansów. W panelu dyskusyjnym inaugurującym Akademię uczestniczyli członkowie Zarządu i przewodnicząca Rady Nadzorczej. Debaty, warsztaty i webinary odbywały się od października 2023 do kwietnia 2024. Akademia jest kontynuowana w 2024 roku, w formie webinarów i warsztatów merytorycznych dla pracowników i pracowniczek obszaru bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej, ale z materiałów skorzystać mogą wszyscy zatrudnieni w mBanku. Dlatego powstała wewnętrzna strona internetowa, baza wiedzy, grupa na MS Teams oraz miesięczny newsletter, gdzie udostępniane są dla zainteresowanych bieżące aktualności oraz inspiracje w tej tematyce.

### Pierwsza edycja Akademii ESG i Zrównoważonych Finansów w liczbach:

- 38 wystąpień/paneli eksperckich,
- łącznie 11 dni, w trakcie których odbywały się dedykowane wydarzenia w ramach Akademii (10 wydarzeń – zakończenie inicjatywy trwało 2 dni),
- 32 godziny 50 minut programu,
- 60 ekspertów i ekspertek, w tym 20 z zewnątrz i 40 osób z mBanku,
- 88 Ambasadorów Akademii ESG & ZF w mBanku,
- kilkaset uczestników działań edukacyjnych.



**W 2023 roku zorganizowaliśmy 59 wyjazdów integracyjnych dla zespołów, których celem było pogłębianie współpracy, a także analiza wartości lub talentów. W 2023 roku 6 389 pracowników (czyli 83.6% zatrudnionych w firmie) wzięło udział w przynajmniej jednej inicjatywie rozwojowej (poza szkoleniami obowiązkowymi).**

**Dodatkowe informacje o szkoleniach** dostępne są w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023](#) roku na stronach 126-131.



## 3.5. Dobrostan pracowników

### 3.5.1. Z energią po zdrowie

[GRI 3-3]

**Nasza inicjatywa „Z energią po zdrowie” ma cztery filary:**

- zdrowie psychiczne,
- zdrowie fizyczne,
- zdrowe odżywianie,
- zdrowy styl życia.

W ramach tego projektu podejmujemy szereg inicjatyw, takich jak biegi charytatywne czy bezpłatne badania profilaktyczne, które organizujemy regularnie. W każdym miesiącu organizujemy tydzień warsztatowy, podczas którego eksperci z różnych dziedzin edukują w zakresie zdrowia fizycznego i psychicznego. W 2023 r. zarejestrowaliśmy ponad 18tyś. uczestników.

Jesienną edycję programu *Z energią po zdrowie* poświęciliśmy zdrowiu psychicznemu. Pod hasłem *Z empatią po dobrostan!* zorganizowaliśmy cykl warsztatów online o empatycznej komunikacji oraz treningi uważności. Zajęcia prowadziły nasze mBankowe trenerki. Pracownicy mogli też skorzystać z bezpłatnych konsultacji z psychologami i psycholożkami – w grudniu uruchomiliśmy specjalną pulę konsultacji okołoświątecznych, dostępnych w godzinach wieczornych, w weekendy i święta.



#### dobra praktyka

Ponad 1400 osób wzięło udział w *Dniach Rodziny mBanku*, zorganizowanych w centralach w Łodzi i w Warszawie. Pracownicy mogli zaprosić swoich bliskich (dzieci, rodziców, partnerów czy przyjaciół) i wspólnie skorzystać z atrakcji związanych z edukacją dla małych i dużych, profilaktyką zdrowotną czy stylem życia. Program *Dni Rodziny mBanku* obejmował:

- konsultacje dietetyczne (skorzystało ponad 100 osób),
- badanie wzroku (skorzystało ponad 110 osób),
- warsztaty z pierwszej pomocy (uczestniczyło kilkadziesiąt osób),
- 50 konsultacji coachingowo-psychologicznych dla rodziców i opiekunów,
- 120 voucherów na badania z profilaktyki cukrzycy,
- webinar pod hasłem „eksperymenty z gęstością”, przygotowany z myślą o dzieciach,
- oprowadzenie ok. 200 gości po naszych biurach,
- serwis dla 70 rowerów,
- akcja „Porozmawiajmy o przyszłości i finansach” (nasi doradcy opowiadali, jak mądrze dbać o pieniądze).

Od 2022 roku prowadzimy program *Witaj mamo, witaj tato*. To inicjatywa, która wspiera osoby powracające z urlopów rodzicielskich, a także pracowników, którzy planują rodzicielstwo lub już wychowują dzieci. Program wspiera pozytywne doświadczenia, wzmacnia relację, pozwala na efektywne zarządzanie energią. Udział w programie jest dobrowolny i bezpłatny, dostępny dla pracowników bez względu na wymiar etatu.

#### Filary programu:

- partnerskie rodzicielstwo,
- rozwój nowych kompetencji,
- wzmacnianie mocnych stron u rodziców i dzieci.

Do rozszerzonej wersji programu jest zapisanych ok. 250 osób.



## 3.6. Różnorodność i inkluzywność

[GRI 3-3]

Budujemy i wzmacniamy wśród pracowników świadomość zagadnień dotyczących różnorodności, przeciwdziałamy dyskryminacji, zachowujemy neutralność płciową w procesach wewnętrznych oraz zwiększamy zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Kwestie te reguluje w mBanku *Polityka różnorodności i inkluzywności*, którą uzupełniają m.in. *Zasady postępowania pracowników mBanku* (Code of conduct), *Polityka wynagrodzeń*, *Polityka dotyczącą przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym* oraz *Model Wartości i Zachowań*. Dokumenty te opisaliśmy w naszym [Raporcie ESG za rok 2022](#) na stronach 106-107.

Nad procedurami wspierającymi różnorodność w mBanku czuwa Pełnomocniczka Zarządu ds. Etyki, Różnorodności i Inkluzywności, odpowiedzialna za zapewnienie zróżnicowanego środowiska pracy i nadzór nad inicjatywami zgodnymi z Polityką. Pełnomocniczka przedstawia rekomendacje i wyniki działań Zarządowi, Radzie Nadzorczej oraz Komitetowi Zrównoważonego Rozwoju. W 2023 roku utworzyliśmy również ekspercki Zespół ds. Etyki i Inkluzywności w Biznesie.

Kwestie różnorodności są istotne przy powoływaniu członków Zarządu i Rady Nadzorczej banku. Reguluje to specjalna polityka, zawierająca wytyczne co do oceny kwalifikacji (odpowiedniości). Komisja Prezydialna ds. Nominacji Rady Nadzorczej mBanku oraz Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy co roku sprawdzają, czy członkowie Rady Nadzorczej oraz Zarządu spełniają kryteria różnorodności.



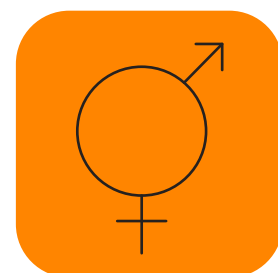
### dobra praktyka

Jesienią 2022 roku wprowadziliśmy obowiązkowe e-szkolenia dotyczące różnorodności i inkluzywności, ESG, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy oraz etyki. Szkolenie na temat różnorodności i inkluzywności oraz ESG pracownicy odbywają raz na dwa lata. Kurs z przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy oraz etyki przeprowadzany jest co roku. Nowi pracownicy przechodzą szkolenia w ciągu trzech miesięcy od daty zatrudnienia. Statystyki zaliczeń szkoleń z etyki są kwartalnie raportowane do Pełnomocniczki Zarządu ds. Etyki, Różnorodności i Inkluzywności, a raz na kwartał członkowie Zarządu banku otrzymują raport z przeprowadzonych szkoleń. Do końca 2023 roku w kursach i zajęciach uczestniczyło 6 961 pracowników.

Dodatkowo, w ciągu roku zorganizowaliśmy warsztaty, webinary i szkolenia poświęcone m.in. równości płci, zdrowiu psychicznemu, włączaniu osób LGBTQ+ i neuroróżnorodności. Pracownicy mBanku biorą też udział w wydarzeniach, które promują różnorodność i inkluzywność oraz pogłębiają wiedzę rynkową na ten temat – m.in. Open Forum, konferencja Bloomberg i 30% Club Poland, D&I Changemakers Conference.



## Nasze wsparcie dla różnorodności i inkluzywności w 2023 roku:



W marcu zorganizowaliśmy Miesiąc Równości Płci 2023, podkreślający neutralność płciową procesów w mBanku.



Między lipcem a wrześniem 2023 roku zorganizowaliśmy wewnętrzną kampanię zwiększającą świadomość zagadnień dotyczących osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Przygotowaliśmy posty edukacyjne, szkolenia, warsztaty oraz działania skierowane do osób z niepełnosprawnością, które pracują w mBanku.



Przygotowaliśmy e-learning, szkolenia i warsztaty, zarówno online jak i stacjonarne, które wzmacniają inkluzywne praktyki wśród kadry menedżerskiej i naszych zespołów – przeszło je ponad 2000 osób w mBanku. Opracowaliśmy materiały edukacyjne w postaci broszur z najważniejszymi informacjami dotyczącymi pracowników i pracowniczek z niepełnosprawnością.



W Intranecie powstała zakładka z najważniejszymi informacjami dla osób z niepełnosprawnością oraz ich przełożonych, prowadziliśmy też regularną komunikację na ten temat.



Razem z UNIQA przygotowaliśmy poradnik, który pomaga w codziennej obsłudze społeczności LGBTQ+. Zawarliśmy w nim odpowiedzi na najczęstsze pytania o produkty finansowe i ubezpieczeniowe.



W ramach Międzynarodowego Dnia Osób z Niepełnosprawnością zorganizowaliśmy w Łodzi i w Warszawie interaktywne warsztaty „Zmień perspektywę. Doświadcz świata osób z niepełnosprawnością – wielozmysłowo”. Podczas spotkania można było odwiedzić interaktywne stacje, które pokazywały pracownikom otoczenie z perspektywy osób z niepełnosprawnościami (m.in. osób poruszających się na wózkach, niedowidzących i niedosłyszących).



Eksperti z Fundacji „Integracja” przeprowadzili audyt dostępności architektonicznej przestrzeni, w których gościmy naszych klientów i klientki.



W programie szkoleń onboardigowych dodaliśmy 2 cykliczne programy szkoleń online dla nowo zatrudnianych pracowników do Contact Center i placówek z dostępności, savoir-vivre i obsługi klienta z niepełnosprawnością.



Opracowaliśmy poradnik menedżerski dotyczący komunikacji zachowań w stosunku do osób LGBTQ+.



W Dniu Coming Outu, czyli 11 października, zorganizowaliśmy spotkanie z Mecenasek Sieci LGBTQ+ w mBanku oraz Pełnomocniczką Zarządu ds. Etyki, Różnorodności i Inkluzywności.



### dobra praktyka

Od końca 2022 roku w mBanku działają grupy pracownicze i sieci skoncentrowane na rozmaitych aspektach różnorodności. Każdy pracownik może się do nich zapisać. W 2023 roku w naszym banku funkcjonowały następujące grupy:

- Networking kobiet,
- Pokolenia mBanku,
- Dostępność dla wszystkich,
- Tęczowa drużyna (LGBTQ+ i sojusznicy),
- Zdrowie psychiczne,
- Neuroróżnorodność,
- Inkluzywność w oddziałach, sieciach i Contact Center,
- Wielokulturowość,
- Komunikacja inkluzywna.

### Wybrane wyniki dotyczące różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji:

- w badaniu Pulse Check przeprowadzonym w 2023 roku **96,5%** respondentów pozytywnie oceniło stosunek banku do różnorodności i inkluzywności,
- aż **92%** pracowników potwierdziło, że wie, jak i do kogo zgłosić niesprawiedliwe traktowanie w miejscu pracy (badanie Pulse Check),
- ogólny udział kobiet na wszystkich stanowiskach kierowniczych utrzymuje się na poziomie **43%**,
- osiągnięto cel równej reprezentacji płci w procesach zatrudnienia i awansów – **51%** osób zrekrutowanych lub awansowanych na stanowiska menedżerskie to kobiety,
- luka płacowa<sup>11</sup> na koniec 2023 roku wyniosła **3,9%** – w 2023 roku wprowadzono pierwsze podwyżki niwelujące różnice w wynagrodzeniach,
- reprezentacja kobiet w organach kierowniczych głównych spółek zależnych mBanku wyniosła **23%**.

**Pełną listę wyników Grupy mBanku w zakresie różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji** opublikowaliśmy w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) na stronach 164-165 oraz 166.

<sup>11</sup> Luka płacowa została wyliczona na poziomie mBanku S.A. zgodnie z Wytycznymi EBA dotyczącymi analiz porównawczych praktyk w dziedzinie wynagrodzeń, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć oraz zatwierdzonych wyższych stosunków zmiennych składników wynagrodzenia do składników stałych na podstawie dyrektywy 2013/36/UE.

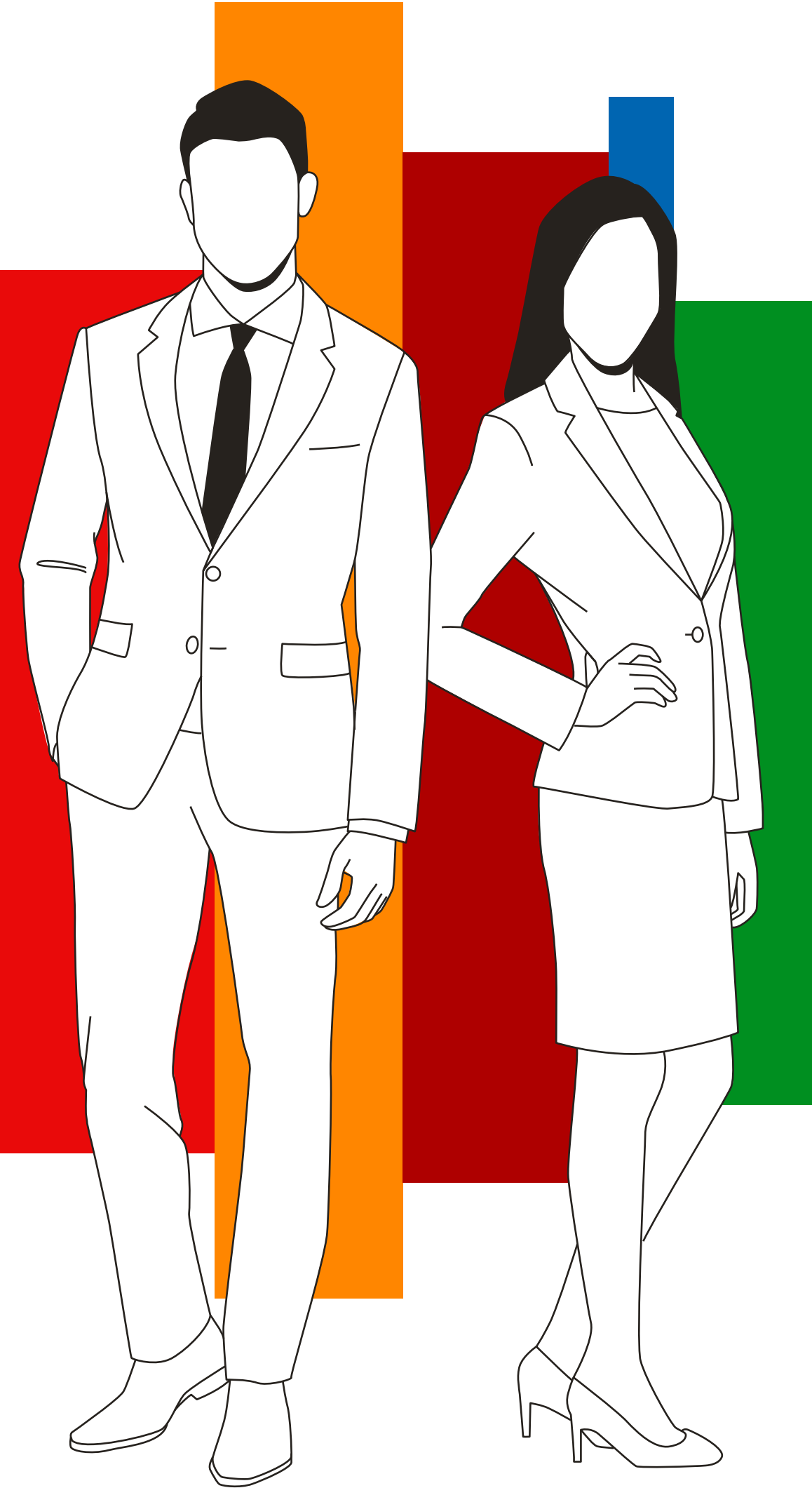


W styczniu 2023 roku mBank po raz trzeci znalazł się w gronie spółek indeksu Bloomberg Gender-Equality Index (indeks równości płci). Obejmuje on 484 spółek z 45 krajów i 54 sektorów gospodarki. Firmy wchodzące w jego skład ocenia się z perspektywy działań podejmowanych na rzecz równości kobiet i mężczyzn oraz przejrzystych ujawnień w tym zakresie.

[GRI 2-9] [GRI 405-1]

Różnorodność w organach nadzorczych.

| różnorodność obsady organów zarządczych w podziale na wiek i płeć - odsetek pracowników [%] |                    |           |                            |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------|----------------------------|-----------|
|                                                                                             | Zarząd mBanku S.A. |           | Rada Nadzorcza mBanku S.A. |           |
| wiek                                                                                        | kobiety            | mężczyźni | kobiety                    | mężczyźni |
| do 29 lat                                                                                   | 0,00%              | 0,00%     | 0,00%                      | 0,00%     |
| 30-49 lat                                                                                   | 14,29%             | 57,14%    | 12,50%                     | 12,50%    |
| powyżej 50 lat                                                                              | 0,00%              | 28,57%    | 25,00%                     | 50,00%    |
| łącznie                                                                                     | 14,29%             | 85,71%    | 37,50%                     | 62,50%    |





[GRI 405-1]

Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności.

| różnorodność pracowników w podziale na wiek, płeć i kategorię zatrudnienia |            |           |              |           |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|--------------|-----------|
|                                                                            | mBank S.A. |           | Grupa mBanku |           |
| kategoria pracowników w podziale na wiek                                   | kobiety    | mężczyźni | kobiety      | mężczyźni |
| kierownictwo wyższego szczebla                                             |            |           |              |           |
| do 29 lat                                                                  | 0,00%      | 0,00%     | 0,00%        | 0,00%     |
| 30-49 lat                                                                  | 18,39%     | 54,02%    | 22,56%       | 48,87%    |
| powyżej 50 lat                                                             | 6,90%      | 20,69%    | 7,52%        | 20,30%    |
| łącznie                                                                    | 25,29%     | 74,71%    | 30,83%       | 69,17%    |

|                                          | mBank S.A. |           | Grupa mBanku |           |
|------------------------------------------|------------|-----------|--------------|-----------|
| kategoria pracowników w podziale na wiek | kobiety    | mężczyźni | kobiety      | mężczyźni |
| kierownictwo niższego szczebla           |            |           |              |           |
| do 29 lat                                | 0,17%      | 0,35%     | 0,31%        | 0,31%     |
| 30-49 lat                                | 33,80%     | 44,43%    | 34,15%       | 43,38%    |
| powyżej 50 lat                           | 9,41%      | 11,85%    | 10,15%       | 11,69%    |
| łącznie                                  | 43,38%     | 56,62%    | 44,62%       | 55,38%    |
| pozostali pracownicy                     |            |           |              |           |
| do 29 lat                                | 10,17%     | 7,32%     | 10,55%       | 7,02%     |
| 30-49 lat                                | 41,70%     | 27,10%    | 42,33%       | 26,34%    |
| powyżej 50 lat                           | 8,73%      | 4,98%     | 8,72%        | 5,04%     |
| łącznie                                  | 60,60%     | 39,40%    | 61,60%       | 38,40%    |

## 3.7. Przeciwdziałanie mobbingowi

[GRI 3-3]

Przeciwstawiamy się wszelkim zachowaniom nieakceptowanym, za które uznajemy jakiegokolwiek przejawy mobbingu, molestowania, dyskryminacji oraz nieetycznego zachowania. Każde takie zachowanie jest poważnym naruszeniem obowiązków i pociąga za sobą konsekwencje przewidziane przepisami prawa pracy i *Regulaminem pracy* mBanku.

Kwestie te szczegółowo reguluje nasza *Polityka przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym*. Nakłada ona na każdego pracownika obowiązek unikania takich zachowań i jasno opisuje tryb postępowania w przypadku ich wystąpienia.

Pracownicy, którzy uważają, że spotkali się z zachowaniami nieakceptowanymi, mogą – również anonimowo – to zgłosić m.in. za pośrednictwem aplikacji mSygnał czy dedykowanego adresu mailowego. Zgłoszenia rozpatruje Komisja ds. zachowań nieakceptowanych i po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego podejmuje decyzję czy doszło do zachowania nieakceptowanego opisanego w zgłoszeniu. Ponadto komisja ds. zachowań nieakceptowanych może zarekomendować jakie zastosować rozwiązania oraz co zrobić, aby w przyszłości unikać podobnych sytuacji. W przypadku spółki mFinanse, istnieje dodatkowy dedykowany kanał zgłoszeń.

[GRI 406-1]

W roku 2023 zanotowano 10 przypadków zachowań nieakceptowanych wśród pracowników mBanku S.A., a jeden z tych przypadków potwierdzono. W spółce mFinanse natomiast zgłoszono cztery przypadki dyskryminacji, lecz nie zostały one potwierdzone.<sup>12</sup>

W każdej z tych sytuacji Komisja ds. zachowań nieakceptowanych mBanku S.A. wskazała rekomendacje co do działań naprawczych, a w jednym przypadku w związku ze stwierdzeniem przez komisję zachowań nieakceptowanych wobec osoby z zespołu, rozwiązano umowę z pracownikiem. W dwóch sprawach postępowania komisji były kontynuowane w 2024 r. W mFinansach dla całej organizacji zorganizowano webinary na temat działań niepożądanych.

## 3.8. Bezpieczeństwo pracowników

[GRI 3-3]

W Grupie mBanku przestrzegamy przepisów i zasad BHP, jak i regulacji wewnętrznych w tym zakresie. Nasza *Polityka BHP* zapewnia bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wszystkim pracownikom. Dzięki regularnie aktualizowanym *Ocenom Ryzyka Zawodowego* oraz *Instrukjom BHP* określiliśmy ryzyko występujące na poszczególnych stanowiskach i wdrożyliśmy odpowiednie mechanizmy zapobiegania wypadkom.

Troszczymy się o bezpieczeństwo pracy, dlatego między innymi wprowadziliśmy zabezpieczenia przeciwpożarowe, przestrzegamy zaleceń służby medycyny pracy, w tym tych dotyczących badań lekarskich oraz organizujemy szkolenia BHP. Wypadki i zdarzenia potencjalnie wypadkowe zgłasza się ekspertom ds. BHP. Oceny ryzyka BHP podlegają aktualizacji co najmniej raz na dwa lata, a każdy nowy pracownik ma obowiązek się z nimi zapoznać. Ryzyko zawodowe oceniają specjaliści ds. BHP w porozumieniu z pracownikami banku.

**System zarządzania BHP bazuje na ogólnych przepisach Kodeksu pracy i zakłada między innymi:**

- zaangażowanie wszystkich pracowników w ustalanie i realizację polityki BHP, identyfikację zagrożeń oraz ocenę ryzyka zawodowego,
- monitorowanie warunków BHP oraz analizowanie przyczyn wypadków przy pracy, okresowe przeglądy i kontrolę placówek,
- organizację wstępnych i okresowych szkoleń BHP, podczas których przekazuje się również informacje o możliwości odstąpienia od wykonywania pracy w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia pracownika.



## 4. Odpowiedzialność za wpływ na klimat i zrównoważone finanse

“

ESG i zrównoważony rozwój wymagają naszych działań na wielu płaszczyznach. W 2023 roku w Pionie Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej powstał dedykowany zespół do spraw zrównoważonego finansowania oraz ESG. Postawiliśmy na edukację pracowników (utworzyliśmy m.in. Akademię ESG & Zrównoważonych Finansów) oraz edukację klientów, dla których organizujemy liczne wydarzenia, konferencje, szkolenia i webinary.

Konsekwentnie realizujemy strategię zakładającą, że do końca 2025 roku wartość zrównoważonego finansowania i zmobilizowanych środków wyniesie 10 mld zł. Według danych na koniec 2023 roku, przeznaczaliśmy ponad 5,3 mld zł własnych środków m.in. na inwestycje w OZE, finansowaliśmy też kredyty w formule Sustainability-linked Loans i zielone kredyty (green loans), a także jako aranżer/dealer obligacji korporacyjnych braliśmy udział w plasowaniu zielonych obligacji naszych klientów. Aby uwzględnić wymogi nowych regulacji i realizacji strategii, wprowadziliśmy do procesu kredytowego kryteria ESG i Taksonomii UE.

ESG to nośne hasło, jednak z naszej perspektywy rozwój tego obszaru jest sposobem na ustrukturyzowanie działań, które mBank prowadzi na co dzień już od dawna. Kilka lat temu podjęliśmy świadomą decyzję, że rezygnujemy ze współpracy z klientami operującymi w sektorze paliw kopalnych. Dzięki temu nasz portfel bazuje na odnawialnej energii, a nie na węglu. Wspieramy klientów w transformacji, ponieważ wiemy, że aby stać się liderami rynku i działać konkurencyjnie, firmy muszą włączyć ESG w swoje struktury i strategie. Doraźne rozwiązania nie wystarczą, konieczna jest płynna integracja zrównoważonego rozwoju z podstawową działalnością.



**Adam Pers,**  
wiceprezes Zarządu  
ds. bankowości korporacyjnej  
i inwestycyjnej,  
członek Rady Programowej  
UN Global Compact

Czynniki ESG są dla nas istotnym kryterium m.in. w politykach kredytowych oraz gdy obsługujemy klientów inwestycyjnych. Jako Grupa rozwijamy ofertę zrównoważonego finansowania. Jednocześnie doskonalimy metodologię liczenia śladu węglowego, dzięki czemu tworzymy ścieżkę dekarbonizacji opartą na wiarygodnych danych i nauce.

**Zrównoważone finansowanie w Grupie mBank - stan na koniec 2023 roku:**



Ponadto, w 2023 roku mBank jako aranżer emisji obligacji korporacyjnych brał udział w plasowaniu obligacji zielonych dla swoich klientów na łączną kwotę 520 mln zł.

# 4.1. Usługi i produkty związane z ESG

[wskaźnik własny MB-DPR-1] [GRI 3-3]

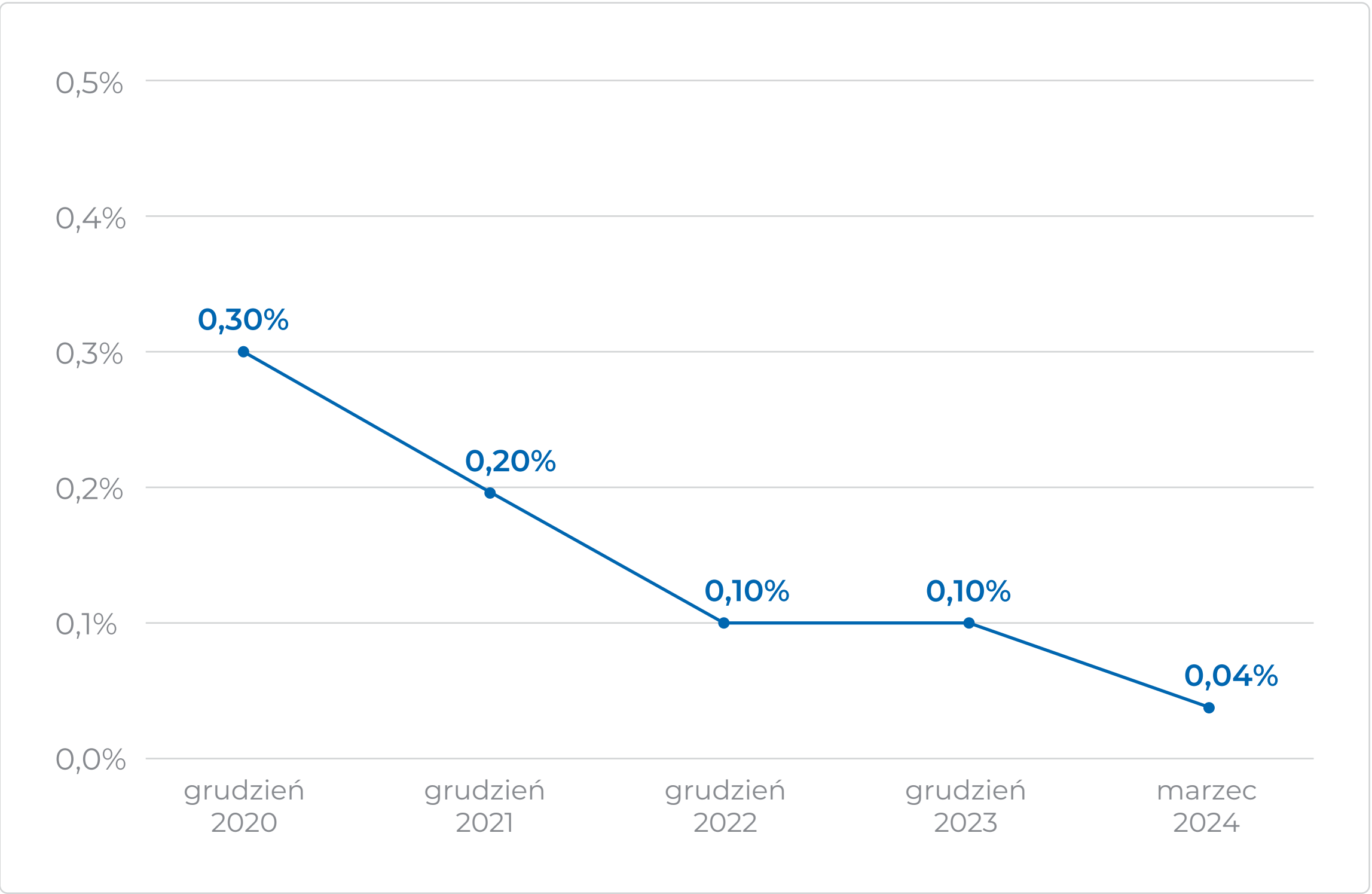
## 4.1.1. Odpowiedzialne polityki kredytowe

W obszarze finansowania korporacyjnego od 2019 roku stosujemy *Politykę kredytową dotyczącą branż istotnych z punktu widzenia polityki klimatycznej UE*, która uzupełnia inne polityki sektorowe, również uwzględniające aspekt zrównoważonego finansowania, stosowane m.in. w odniesieniu do: branży rolno-spożywczej, branży motoryzacyjnej, sektora metali, szeroko pojętego budownictwa, branży nieruchomości, CRE oraz sektora ochrony zdrowia. *Polityka kredytowa dotycząca branż istotnych z punktu*

*widzenia polityki klimatycznej UE* stanowi także dla banku podstawowe narzędzie zarządzania apetytem na ryzyko klimatyczne i ekspozycją na branże wysokoemisyjne.

Poniższy wykres ukazuje szybkie zmniejszenie ekspozycji na węgiel i sektory wydobywcze po wprowadzeniu polityki klimatycznej w 2019 roku.

**Udział finansowania działalności wydobywczej węgla w całkowitym portfelu korporacyjnym mBanku.**



W 2023 roku zaostrzyliśmy kryteria naszej polityki klimatycznej i obecnie stosujemy wykluczenia obejmujące między innymi: finansowanie kopalń węgla kamiennego, brunatnego, eksploracji gazu z łupków oraz energetyki jądrowej. Ograniczamy również możliwość finansowania szeroko pojętej energetyki węglowej oraz ciepłownictwa opartego na paliwach kopalnych.

W 2022 roku wprowadziliśmy wytyczne związane z wymogami w zakresie strategii dekarbonizacji dla podmiotów z sektora energetycznego, a w 2023 roku dodatkowo doprecyzowaliśmy te regulacje. Nasza polityka definiuje warunki finansowania dostawców technologii i usług do łańcucha wartości górnictwa węgla i energetyki konwencjonalnej oraz sektora paliwowego.

Dodatkowo wskazujemy preferowane obszary finansowania przez Bank, takie jak np. projekty wspierające bioróżnorodność oraz stacje ładowania pojazdów elektrycznych w podmiotach nieprowadzących odpłatnych usług ładowania pojazdów.

Na bieżąco śledzimy trendy rynkowe i ekspozycje na nowe i istniejące ryzyko w poszczególnych branżach (w tym ryzyko związane z transformacją gospodarki w kierunku zeroemisyjności). Publikujemy też cyklicznie analizy sektorowe.

Niezależnie od branży prowadzimy ekspercką ocenę ryzyka zrównoważonego rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem poziomu bezpośrednich i pośrednich emisji gazów cieplarnianych wytwarzanych w ramach działalności gospodarczej.

## 4.1.2. Finansowanie inwestycji w energię pochodzącą ze źródeł odnawialnych

W 2018 roku wdrożyliśmy *Politykę kredytową dotyczącą finansowania instalacji odnawialnych źródeł energii* (OZE). Pierwotnie przeznaczaliśmy na ten cel kwotę 0,5 mld zł, jednak wraz z rozwojem rynku stopniowo podwyższaliśmy wskazany limit – obecnie na finansowanie takich inwestycji przewidujemy 5 mld zł. Co roku weryfikujemy, czy warunki brzegowe zawarte w *Polityce* są spójne z aktualną sytuacją rynkową w kontekście oceny ryzyka kredytowego i możliwości odpowiadania na bieżące zapotrzebowanie klientów.



**Na koniec grudnia 2023 roku portfel OZE w mBanku osiągnął poziom 3,98 mld zł (z wykorzystaniem limitu na poziomie 79,5%) i składał się z kilkudziesięciu projektów.**

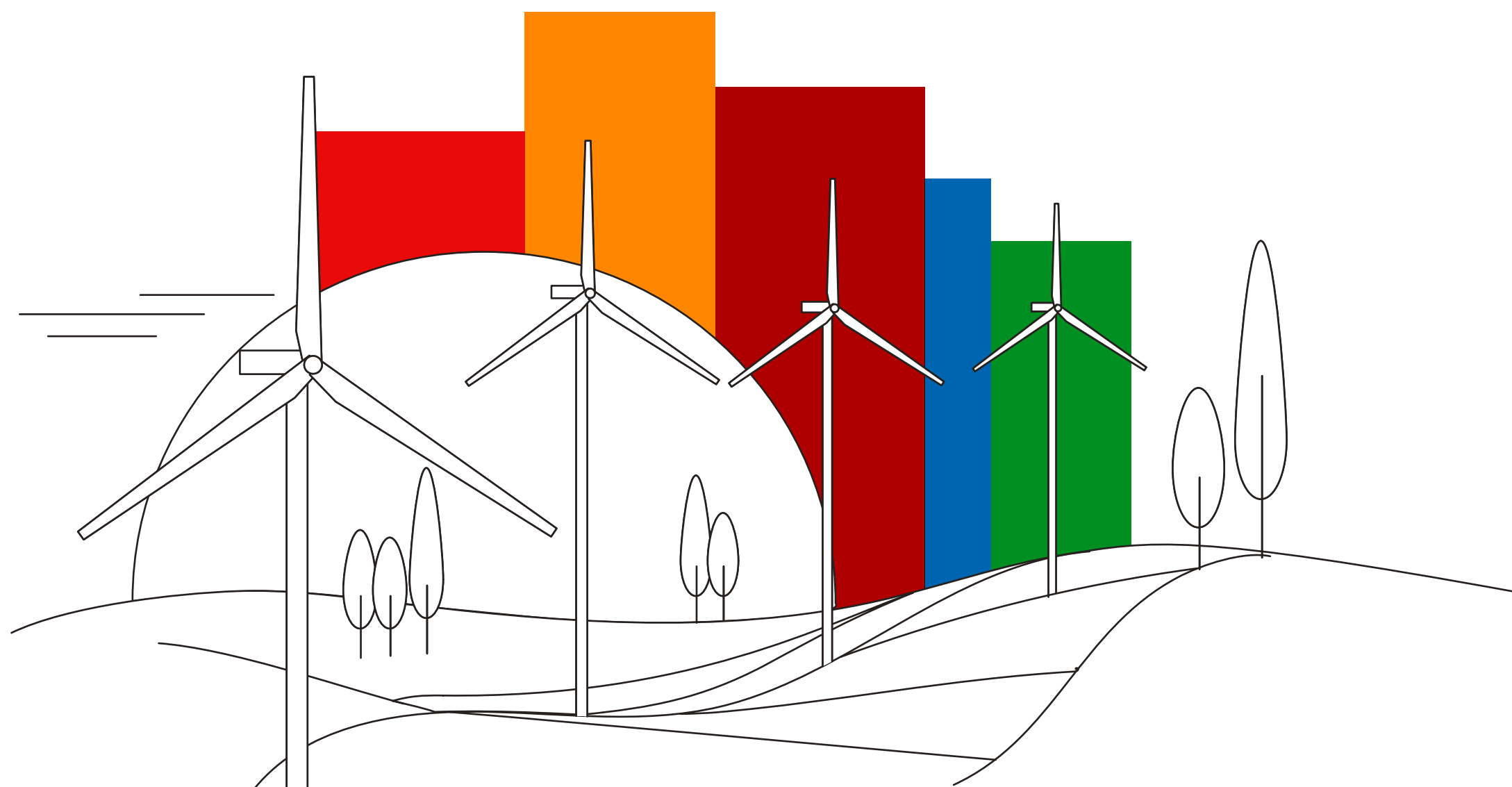
W portfelu mBanku znajdują się farmy wiatrowe, farmy fotowoltaiczne oraz projekty hybrydowe (wiatr + fotowoltaika). Finansowanie odbywa się za pomocą kredytów bilateralnych oraz konsorcjów przy udziale innych banków komercyjnych oraz Europejskiego Banku Odbudowy i Rozwoju. W kredytach konsorcjalnych i emisjach zielonych obligacji mBank pełni funkcję aranżera, agenta kredytu lub agenta zabezpieczeń oraz agenta ESG.



Tylko w roku 2023 sfinansowaliśmy siedem inwestycji fotowoltaicznych, dwie inwestycje w farmy wiatrowe oraz dwie inwestycje hybrydowe (fotowoltaika i farma wiatrowa) o łącznej mocy 641 MW. Przeznaczaliśmy na ten cel ok. 1,15 mld zł.

Portfel OZE na koniec 2023 roku osiągnął w mBanku blisko 4 mld zł i obejmował kilkadziesiąt projektów farm wiatrowych, projektów fotowoltaicznych i inwestycji hybrydowych. Wyprodukowały one w 2023 roku ok. 904 360 MWh odnawialnej energii, co równe jest emisji 712 365 ton dwutlenku węgla ze źródeł konwencjonalnych (według szacunków wskaźnika KOBIZE).

mBank finansuje również małe inwestycje OZE (do 5 MWh) oraz oferuje leasing fotowoltaiki i samochodów elektrycznych.



## 4.1.3. Obszar bankowości korporacyjnej

### 4.1.3.1. Sustainability Linked Loans

W 2023 roku mBank udzielił finansowania w formule Sustainability Linked Loans (SLL), czyli kredytów powiązanych ze zrównoważonym rozwojem w wysokości 1,12 mld zł. Kredyty SLL to wszelkiego rodzaju instrumenty pożyczkowe i/lub instrumenty warunkowe, które zachęcają pożyczkobiorcę do osiągnięcia ambitnych, wcześniej określonych celów w zakresie zrównoważonego rozwoju.

#### Cechami takich kredytów są:

- powiązanie wyznaczonych celów ze strategią ESG,
- wyznaczenie ambitnych, z góry określonych, regularnie monitorowanych i weryfikowanych zewnętrznie celów (KPI),
- cykliczne (minimum roczne) raportowanie kredytodawcom informacji do monitorowania celów,
- niezależna, zewnętrzna weryfikacja w odniesieniu do celów (tzw. SPO).

mBank w ramach współpracy konsorcjalnej udzielił kredytów SLL firmom m.in. z branży medialnej, logistycznej czy medycznej. W ramach finansowań ustalone zostały konkretne cele (KPI), a także ich wpływ na wysokość marży.

#### 4.1.3.2. Emisje zielonych obligacji dla klientów korporacyjnych

mBank wspiera klientów w pozyskaniu finansowania także w postaci emisji zielonych obligacji (Green Bonds). Zielone obligacje to rodzaj obligacji, które zawierają dodatkowe, zielone elementy (zgodne ze standardem ICMA) między innymi:

- przeznaczenie środków – wskazanie konkretnych zielonych projektów, na które mogą być przeznaczone środki z emisji,
- proces oceny i selekcja projektów, w tym kryteria kwalifikacji oraz potencjalne zagrożenia w realizacji tych projektów i ich sposób mitygacji,
- zarządzanie środkami - wydzielenie ich na osobnym rachunku emitenta,
- raportowanie okresowe – minimum roczne sprawozdanie z alokacji środków i dotyczące skutków wykorzystania przychodów dla środowiska.

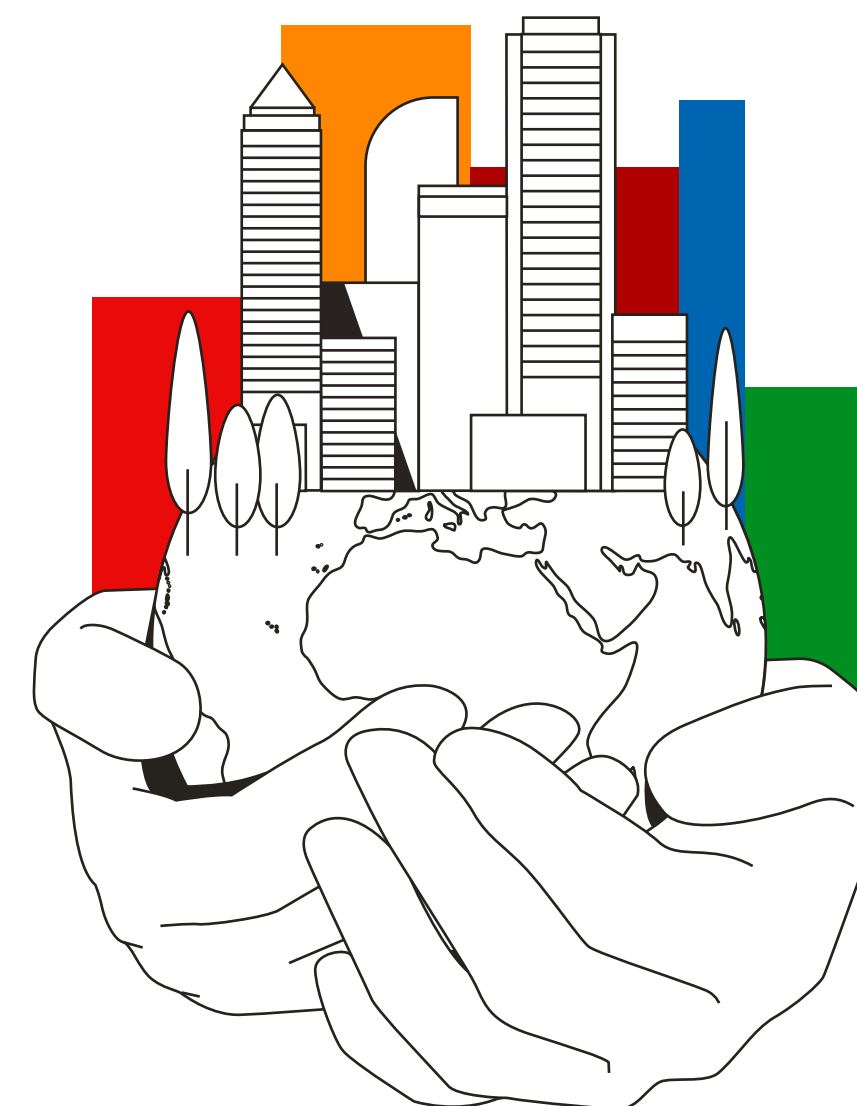
#### 4.1.3.3. Kredyt z dotacji na finansowanie inwestycji powiązanych ze zrównoważonym rozwojem

W styczniu 2023 roku mBank podpisał umowę portfelową z Bankiem Gospodarstwa Krajowego (BGK), a tym samym stał się jednym z Banków Kredytujących – udzielających Kredytu Ekologicznego, który BGK spona z tzw. premii ekologicznej. Premia ekologiczna to dotacja UE w ramach działania 3.01. Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki (FENG), przyznawana przez BGK przedsiębiorcom w otwartych naborach wniosków.

Kredyt Ekologiczny jest skierowany do sektora MŚP oraz do podmiotów typu small MID-CAPS i MIDCAPS (do 3000 zatrudnionych) i zapewnia wsparcie finansowe na potrzeby transformacji zwiększającej efektywność energetyczną tych przedsiębiorstw poprzez modernizację infrastruktury: budynków, linii technologicznych, maszyn i urządzeń,

systemów, a także zakup instalacji OZE. W wyniku realizacji inwestycji zużycie energii pierwotnej w modernizowanych obiektach powinno zmniejszyć się o min. 30%, co jest weryfikowane na podstawie dokumentu audytu.

Pierwszy nabór wniosków o dofinansowanie w ramach działania 3.01. FENG „Kredyt Ekologiczny” został przeprowadzony przez BGK w roku 2023. Obowiązkowym załącznikiem do wniosku składanego do BGK była promesa Banku Kredytującego. mBank wystawił w 2023 roku 25 takich promes kredytowych. Listę dofinansowanych inwestycji opublikowano w 2023 roku – znalazło się na niej dziewięć inwestycji z promesą mBanku. Umowy kredytu ekologicznego podpisano w styczniu 2024 roku. Suma udzielonych przez mBank kredytów (kredyt ekologiczny – część pomostowa i kredyt inwestycyjny) wyniosła 35 111 821,73 zł. W wyniku procedury odwoławczej zakończonej w kwietniu 2024 roku premię ekologiczną otrzymały kolejne dwie inwestycje z promesami mBanku. W roku 2024 zaplanowano dwa nowe nabory w ramach Kredytu Ekologicznego.





| spis treści | wprowadzenie | odpowiedzialne zarządzanie | odpowiedzialność |                   |                     |           | o raporcie | indeks |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------|---------------------|-----------|------------|--------|
|             |              |                            | wobec klientów   | wobec pracowników | za klimat i finanse | społeczna |            |        |

## 4.1.4. Obszar bankowości detalicznej

### 4.1.4.1. Kredyt hipoteczny na nieruchomość energooszczędną

W 2023 roku mBank nadal oferował kredyty na dom lub mieszkanie z udokumentowanym niskim zużyciem energii, określonym w oparciu o wskaźnik rocznego zapotrzebowania na nieodnawialną energię pierwotną.

Oferta cieszyła się dużym zainteresowaniem – jej wolumen stanowił 10,1% wartości całej sprzedaży w 2023 roku, a obniżenie ceny sprawiło, że kredyt ten najczęściej uznawano za najlepszą ofertę na rynku.

### 4.1.4.2. Ekopożyczka dla mikroprzedsiębiorstw

W 2023 roku oferowaliśmy ekopożyczkę dla mikroprzedsiębiorstw i w ten sposób wspieraliśmy podmioty prowadzące działalność gospodarczą w sektorze mikro w przechodzeniu na niskoemisyjne źródła energii. Blisko 90% udzielonych pożyczek przeznaczono na zakup i montaż prokonsumenckich instalacji fotowoltaicznych, pozostała część pozwoliła sfinansować pompy ciepła, magazyny energii i zeroemisyjne środki transportu. Klienci, którzy udokumentowali wydanie środków na cele zgodne z regulaminem, mogli korzystać preferencyjnych warunków – marży niższej o 1 pp. od stawek promocyjnych i zeroprocentowej prowizji za udzielenie pożyczki.

### 4.1.4.3. Leasing wspierający transformację

Od 2019 roku mLeasing oferuje finansowanie instalacji fotowoltaicznych, a od 2022 roku oferta spółki pozwala przedsiębiorcom finansować instalacje fotowoltaiczne niezależnie od mocy. Warunkiem jest przeznaczenie wytworzonej energii elektrycznej na potrzeby własne przedsiębiorcy. Okres finansowania to maksymalnie siedem lat, a wkład własny przedsiębiorcy wynosi minimum 10%. Stopniowo powiększamy ofertę leasingu związanego z finansowaniem transformacji klimatycznej: w 2022 roku spółka rozszerzyła zakres usług o finansowanie magazynów energii oraz pomp ciepła, a w 2023 roku do listy projektów dodano infrastrukturę do ładowania pojazdów elektrycznych. W 2023 roku mLeasing przeznaczył 66 mln zł na inwestycje w tym segmencie rynku.

W 2023 roku mLeasing sfinansował również 1131 elektrycznych samochodów o wartości 178 mln zł.



#### dobra praktyka

W 2023 roku mLeasing wziął udział w programie „Mój Elektryk” i umożliwił przedsiębiorcom wykorzystanie dotacji Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. W ramach programu sfinansowano 811 samochodów elektrycznych.



#### 4.1.4.4. Inwestowanie uwzględniające ESG

W mBanku klienci detaliczni oraz klienci bankowości prywatnej mogą inwestować odpowiedzialnie i z uwzględnieniem standardów ESG (jeśli mają takie preferencje).

##### W ramach naszych usług:

- przyjmowania i przekazywania zleceń dotyczących funduszy inwestycyjnych,
- doradztwa inwestycyjnego,
- zarządzania portfelem instrumentów finansowych (dostępnej wyłącznie dla klientów bankowości prywatnej)

##### dążymy do tego, aby brać pod uwagę czynniki ESG.

W każdej modelowej strategii inwestycyjnej w odniesieniu do usług zarządzania portfelem oraz doradztwa inwestycyjnego przyjęliśmy założenie, że co najmniej połowa aktywów w ramach zarządzanych portfeli lub aktywów, w stosunku do których wydajemy rekomendacje, będzie składała się z instrumentów finansowych uwzględniających czynniki zrównoważonego rozwoju. Do tego celu wykorzystujemy oceny ESG publikowane przez MSCI (nasze strategie inwestycyjne zawierają co najmniej połowę swojego składu opartą o instrumenty finansowe o poziomie ratingu ESG MSCI co najmniej BBB lub wyższym).

Do naszych dwóch strategii zarządzania portfelem (art. 8 SFDR), które promują aspekty środowiskowe lub społeczne (ale ich celem nie są zrównoważone inwestycje):

- Strategia Zrównoważona ESG oraz
- Strategia Dynamicznego Wzrostu ESG,

stosujemy wyższe wymogi w zakresie ESG przy doborze instrumentów finansowych do portfela. Dążymy do tego, aby podmioty, w które inwestujemy w ramach tych strategii w najszerszym zakresie uwzględniały aspekty ESG oraz miały wysoką ocenę ESG.

Własne usługi zarządzania aktywami i doradztwa inwestycyjnego łączymy z dostępem do funduszy należącego do Grupy mBanku mTFI S.A. oraz do zewnętrznych funduszy Towarzystw Funduszy Inwestycyjnych (TFI), dla których również stosujemy oceny ESG publikowane przez MSCI.

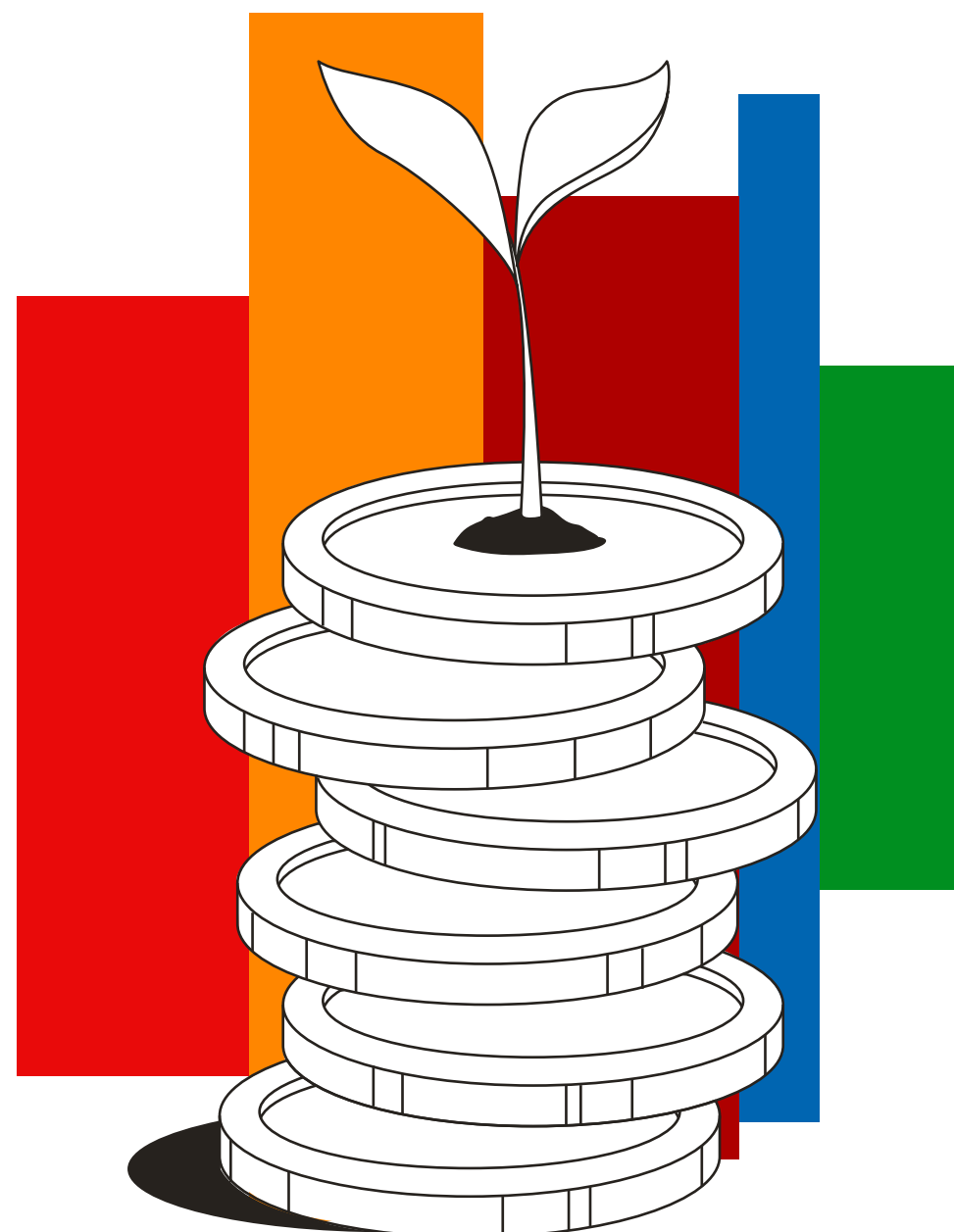
Doborem instrumentów finansowych związanych ze zrównoważonym rozwojem zajmują się specjalne komitety działające w Biurze Maklerskim mBanku. W banku wdrożono również *Strategię dotyczącą ryzyka dla zrównoważonego rozwoju w usłudze doradztwa inwestycyjnego i zarządzania portfelami instrumentów finansowych w Biurze Maklerskim mBanku*. Dokument opisuje, w jaki sposób uwzględniamy wpływ podejmowanych decyzji na zrównoważony rozwój przy świadczeniu usług zarządzania portfelem oraz doradztwa inwestycyjnego.

#### 4.1.5. Emisja zielonych obligacji własnych mBanku

We wrześniu 2023 roku mBank przeprowadził drugą emisję senioralnych zielonych obligacji nieuprzywilejowanych (ang. *non-preferred senior, NPS*) w oparciu o standard Green Bond Principles z 2021 roku (z aktualizacją z czerwca 2022 roku).



**Emisja o wartości nominalnej 750 mln euro jest największą w historii emisją zielonych obligacji NPS uplasowaną przez polski bank oraz największą emisją obligacji w Grupie mBanku.**



Instrumenty o zapadalności 4 lata, z możliwością wykupu po 3 latach, zostały wyemitowane po cenie nominalnej. Obligacje dopuszczono do obrotu na rynku regulowanym giełdy papierów wartościowych w Luksemburgu.

Przed emisją zorganizowano szereg spotkań z inwestorami krajowymi i zagranicznymi, które pozwoliły zbudować największą – zarówno pod względem wolumenu, jak i liczby inwestorów – książkę popytu na obligacje w historii mBanku. W sumie 121 inwestorów wyraziło chęć objęcia papierów dłużnych mBanku na łączną kwotę 1,48 miliarda euro, co przełożyło się na niemal dwukrotne pokrycie względem wartości emisji. Dzięki temu uzyskano rekordowy nominal transakcji oraz obniżono jej koszt o 37,5 punktów bazowych w stosunku do marży początkowej.

Środki z tej emisji zostaną przeznaczone na finansowanie i refinansowanie detalicznych kredytów hipotecznych na budynki mieszkalne o wysokiej efektywności energetycznej (75% środków z emisji) oraz projekty lądowych farm wiatrowych i fotowoltaicznych (25% środków z emisji). Dodatkowo 25% tych środków mBank wykorzysta na sfinansowanie kontraktów, których uruchomienie nastąpiło po dacie emisji. Aktywa te wybrano zgodnie z kryteriami ustalonymi w mBank S.A. Group Green Bond Framework, zostały też one zweryfikowane pod kątem spełnienia wymogów Climate Bonds Initiative przez niezależny podmiot opiniujący, agencję Sustainalytics. Certyfikat Climate Bonds Initiative, Preissuance verification letter, wystawiony przez Sustainalytics, oraz raport alokacji są dostępne [tutaj](#).



## 4.2. Emisje portfelowe

W październiku 2022 roku jako pierwszy bank w Polsce przystąpiliśmy do inicjatywy Science Based Targets (SBTi). Organizacja ta pomaga przedsiębiorstwom w wyznaczaniu celów dekarbonizacyjnych, zgodnych z aktualnym stanem wiedzy naukowej o zmianach klimatu. Przystępując do SBTi, podjęliśmy zobowiązanie, że jako Grupa w ciągu dwóch lat opracujemy ścieżkę dekarbonizacji na dalszych pięć do piętnastu lat.

Aby zrealizować to zobowiązanie, spółki Grupy prowadzą bieżące działania, obejmujące między innymi ograniczanie wpływu pracy biur i oddziałów na środowisko, zmniejszenie liczby podróży służbowych czy ograniczenie zużycia energii w oddziałach własnych Banku.

W 2023 roku przeprowadziliśmy analizę wymogów stawianych przez SBTi, zdefiniowaliśmy luki danych i informacji oraz skonstruowaliśmy ramowy plan działania, który stanowił podstawę do dalszych prac związanych z kalkulacją emisji portfelowych i przygotowaniem do zgłoszenia celów do SBTi.

Na podstawie metodyki Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF – organizacji, której mBank jest członkiem od 2022 roku) zidentyfikowaliśmy korporacyjny portfel mBanku w podziale na klasy aktywów zgodnie z SBTi. W następnym kroku oszacowaliśmy ślad węglowy portfela aktywów korporacyjnych. W nasze działania zaangażowaliśmy również wybrane spółki z Grupy mBanku. Dzięki tym przygotowaniom jesteśmy gotowi do opracowania oraz złożenia wniosku do SBTi w 2024 roku.

Szacunki emisji gazów cieplarnianych dotyczą całego portfela korporacyjnego, a nie tylko części odpowiadającej planowanemu zgłoszeniu do SBTi. W ten sposób udało nam się odpowiedzieć również na potrzeby sprawozdawcze (Filar III adekwatności kapitałowej na potrzeby wewnątrzgrupowe i ujawnień krajowych oraz sprawozdawczość związana z CSRD i ESRS E1 Zmiana klimatu - planowane na rok 2025).

Nasza metodyka wyliczeń śladu węglowego dotycząca portfela aktywów korporacyjnych bazuje na najlepszych praktykach rynkowych oraz wytycznych i dotyczy kategorii 15 Zakresu 3. Nasze procedury wyliczeń i metodyka uzyskały zewnętrzną atestację KPMG i obejmują szeroki katalog klas aktywów, które uwzględniliśmy w kalkulacji finansowanych emisji w latach 2022 i 2023.

Do wyliczeń finansowanych emisji wykorzystaliśmy zarówno dane wewnątrzbankowe, rzeczywiste dane o produkcji energii pozyskane bezpośrednio od klientów, jak i średnie sektorowe wskaźniki emisji pozyskane z bazy PCAF EXIOBASE.



## 4.3. Emisja gazów cieplarnianych Grupy mBanku

W 2023 roku emisje gazów cieplarnianych Grupy mBanku policzono w takim samym ujęciu, jak w ubiegłym roku, obejmując wszystkie trzy zakresy emisji:

1

**Zakres 1** – emisje bezpośrednie powstałe w wyniku spalania paliw w źródłach będących własnością firmy, a także w wyniku ulatniania się czynników chłodniczych,

2

**Zakres 2** – emisje pośrednie powstałe w wyniku zużycia energii zakupionej czy dostarczonej z zewnątrz,

3

**Zakres 3** – inne pośrednie emisje powstałe w łańcuchu wartości:

- **Kategoria 1** „Zakupione towary i usługi” – emisje wynikające ze zużycia papieru biurowego i marketingowego, zakupu kart płatniczych oraz kart floty samochodowej, a także usług kurierskich,
- **Kategoria 2** „Dobra kapitałowe” – emisje generowane przez zakupiony sprzęt IT (drukarki, drukarki ze skanerem, laptopy, wieże PC, monitory do PC, monitory do wyświetlania kampanii marketingowych, smartfony, telefony komórkowe, tablety),
- **Kategoria 3** „Emisje związane z energią i paliwami nieujęte w Zakresach 1 i 2” – emisje będące efektem strat przesyłowych energii elektrycznej i ciepłej oraz emisje „od odwiertu w złożu węglowodorów do zbiornika” (ang. well to tank) na wcześniejszych etapach łańcucha produkcyjnego energii i paliw,

- **Kategoria 7** „Dojazdy pracowników do pracy” – transport pracowników z domów do pracy w okresie objętym sprawozdaniem z wykorzystaniem środków transportu, które nie są własnością firmy ani nie są przez nią obsługiwane (w 2022 roku tę kategorię dodaliśmy po raz pierwszy).

Dodatkowo obliczono także ślad węglowy portfela zgodnie z metodyką PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) – tym samym ślad węglowy Grupy uwzględnia również Zakres 3, kategorię 15:

- **Kategoria 15** „Inwestycje” – emisje w ramach działalności finansowej mBanku w 2023 roku: hipoteki, kredyty na pojazdy silnikowe, kredyty ogólnego przeznaczenia dla firm, nieruchomości komercyjne, finansowanie projektów, instrumenty finansowe – obligacje korporacyjne. Dane dotyczące tej kategorii zostały ujawnione w tym roku po raz pierwszy w odniesieniu zarówno do mBanku S.A., jak i do całej Grupy.

Poniższe tabele prezentują emisje w Zakresach 1, 2 i 3. Emisje w ramach Zakresów 1, 2 i 3 (bez kategorii 15) dotyczą Grupy mBank. Emisje w Zakresie 3 w kategorii 15 dotyczą mBank S.A. oraz mBank Hipoteczny S.A.

| spis treści | wprowadzenie | odpowiedzialne zarządzanie | odpowiedzialność |                   |                     |           |                  | o raporcie | indeks |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------|---------------------|-----------|------------------|------------|--------|
|             |              |                            | wobec klientów   | wobec pracowników | za klimat i finanse | społeczna | wobec inwestorów |            |        |

[GRI 305-1] [305-2] [305-3]

|                                  |                                         | mBank S.A.               |        | Grupa mBanku             |        |
|----------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------|--------|--------------------------|--------|
| zakres emisji wg metodologii GHG | kategoria emisji                        | wielkość emisji [t CO2e] |        | wielkość emisji [t CO2e] |        |
|                                  |                                         | 2022                     | 2023   | 2022*                    | 2023** |
| Zakres 1                         | spalanie paliw w źródłach mobilnych     | 2 363                    | 2 055  | 3 030                    | 2 620  |
|                                  | spalanie paliw w źródłach stacjonarnych | 200                      | 165    | 202                      | 168    |
|                                  | wyciek czynników chłodniczych           | 109                      | 184    | 109                      | 184    |
|                                  | łącznie                                 | 2 673                    | 2 404  | 3 342                    | 2 972  |
| Zakres 2 (market-based)          | energia ciepła – ciepło sieciowe        | 3 327                    | 3 640  | 3 868                    | 4 068  |
|                                  | energia ciepła – energia elektryczna    | n/a                      | 33     | n/a                      | 33     |
|                                  | energia elektryczna                     | 196                      | 361    | 758                      | 910    |
|                                  | łącznie                                 | 3 523                    | 4 034  | 4 626                    | 5 012  |
| Zakres 2 (location-based)        | energia elektryczna                     | 14 831                   | 13 573 | 16 338                   | 15 317 |
|                                  | energia ciepła – ciepło sieciowe        | 3 338                    | 3 390  | 3 881                    | 3 792  |
|                                  | łącznie                                 | 18 169                   | 16 964 | 20 219                   | 19 109 |

|                                         |                                                                                 |        |        |        |        |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Zakres 3                                | Kategoria 1: zakupione towary i usługi                                          | 72     | 55     | 102    | 93     |
|                                         | Kategoria 2: dobra kapitałowe                                                   | 1 201  | 461    | 1 886  | 913    |
|                                         | Kategoria 3: emisje związane z energią i paliwami, nieujęte w Zakresach 1. i 2. | 5 180  | 4 608  | 5 860  | 5 276  |
|                                         | Kategoria 7: dojazdy pracowników do pracy***                                    | 2 250  | 2 429  | 3 190  | 4 009  |
|                                         | łącznie                                                                         | 8 704  | 7 553  | 11 039 | 10 292 |
|                                         | łącznie (w tym Zakres 2 market-based)                                           | 14 900 | 13 991 | 19 006 | 18 276 |
| łącznie (w tym Zakres 2 location-based) |                                                                                 | 29 545 | 26 920 | 34 600 | 32 374 |

\* Dane za 2022 rok zostały przeliczone, ponieważ zeszłoroczne ujawnienia nie uwzględniały zmiany wielkości wynajmowanej powierzchni jednej ze spółek. Tegoroczna publikacja zawiera obliczenia z poprawionymi danymi, tym samym prezentuje wartość inną niż opublikowano w Sprawozdaniu z Działalności Zarządu za rok 2022.

\*\* Dane bazowe i porównawcze zostały przekształcone w 2023 roku z powodu zmiany wielkości emisji w wyniku poprawy jakości gromadzonych danych i zmian wskaźników bazy danych ADEME. Ze względu na dostępność wskaźników emisji "cradle-to-gate" i "cradle-to-grave" dla sprzętu IT w bazie danych ADEME w 2023 roku obliczenia w odniesieniu do 2023 roku obejmują wskaźniki emisji "cradle-to-grave". Podejście to jest zgodne z wytycznymi Protokołu GHG dotyczącymi liczenia emisji w Zakresie 3 kategorii 2. W obliczeniach na lata 2021 i 2022 zastosowano współczynniki emisji "cradle-to-grave" dla sprzętu IT.

\*\*\* Wzrost wartości Kategorii 7 to efekt zwiększenia liczby osób biorących udział w ankiecie, a tym samym zmiany metody obliczeń. Pozostałe wzrosty wynikają przede wszystkim ze zdarzeń losowych niezależnych od przyjętej strategii dekarbonizacji.



[GRI 305-4]

| wskaźnik intensywności emisji (Grupa mBank)                                          |       |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
|                                                                                      | 2022* | 2023 |
| emisje – zakres 1, 2 (market-based), 3 kat. 1, 2, 3 i 7 (Mg CO2e/ osobę)             | 2,65  | 2,50 |
| emisje – zakres 1, 2 (market-based), 3 kat. 1, 2, 3 i 7 (Mg CO2e/ 1 mln zł dochodów) | 2,42  | 1,69 |

*\* Dane za rok 2022 zostały zaktualizowane zgodnie z nową kalkulacją danych bazowych i porównawczych za ten rok. Zmiana wielkości emisji wynika z poprawy jakości gromadzonych danych i zmian wskaźników bazy danych ADEME. Dodatkowo uspoólniliśmy metodykę wyliczenia intensywności. Uwzględniliśmy emisyjność wszystkich zakresów, ale bez kalkulacji kategorii 15 z uwagi na ich brak za 2022 rok. Liczba osób odnosi się do łącznej liczby pracowników ujawnionych we wskaźniku GRI 2-7.*

*Zmniejszenie intensywności za 2023 rok w przeliczeniu na dochód wynika głównie z większej sumy dochodów za 2023 rok.*

Przy obliczaniu śladu węglowego stosowano standard GHG Protocol. Korzystano ze wskaźników emisyjności opracowanych przez DEFRA (zużycie benzyny, ON i gazu), Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami KOBiZE (energia elektryczna), Urząd Regulacji Energetyki URE (ogrzewanie budynków) oraz Association of Issuing Bodies AIB (energia elektryczna w Czechach i w Słowacji). Granice organizacyjne uwzględnione w sprawozdaniu danych obejmują spółki: mBank (z oddziałami w Czechach i w Słowacji), mBank Hipoteczny, mLeasing, mFinanse, mFinanse Czechy, mFinanse Słowacja, mLeasing, mBank Hipoteczny, mFaktoring, Asekum, mElements, LeaseLink oraz po raz pierwszy – mTFI.

Emisje gazów cieplarnianych, wyrażone w ekwiwalencie CO2 (CO2e), obejmują również inne niż dwutlenek węgla gazy cieplarniane: metan (CH4), podtlenek azotu (N2O), sześćiofluorek siarki (SF6), perfluorowęglowodory (PFC), hydrofluorowęglowodory (HFC) oraz trójfluorek azotu (NF3). W przypadku Zakresu 2 stosujemy metodykę market-based, czyli wskaźnik emisji z zakupionej energii według danych dostawcy energii, oraz location-based, czyli wskaźnik krajowy.

W Zakresie 1 uwzględniono emisje związane z ulatnianiem się czynników chłodniczych z urządzeń klimatyzacyjnych, a także emisje ze spalania paliwa opłaconego w pełni przez mBank i zużytego przez samochody firmowe, nawet jeśli pracownicy używali tych samochodów do celów prywatnych. Co do zasady, zmiany wartości w ujęciu rok do roku bardzo często wiążą się ze zmianami w metodyce i podejściu do kalkulacji – np. w Zakresie 3, kategorii 7 istotnie poprawiliśmy dostępność danych, co skutkuje ujawnieniem wyższych emisji. Poza doskonaleniem metodyk, pewne zmiany w naszych operacjach, np. mniej zakupionego sprzętu czy większe potrzeby związane z klimatyzacją, także wpływały na nieznaczne różnice w danych.



[GRI 305-3]

|                                             |                                                                                   | mBank S.A.***             |       | Grupa mBanku****          |       |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------|---------------------------|-------|
| zakres i kategoria emisji wg metodyki GHG   | aktywa                                                                            | wielkość emisji [Mt CO2e] |       | wielkość emisji [Mt CO2e] |       |
|                                             |                                                                                   | 2022                      | 2023  | 2022                      | 2023  |
| Zakres 3<br><br>Kategoria 15:<br>inwestycja | hipoteki (klienci detaliczni) *                                                   | 0,39                      | 0,32  | 0,50                      | 0,41  |
|                                             | kredyty na pojazdy silnikowe (klienci detaliczni) *                               | 0,01                      | 0,01  | 0,01                      | 0,01  |
|                                             | kredyty ogólnego przeznaczenia dla firm (klient korporacyjny) **                  | 11,65                     | 10,22 | 11,65                     | 10,22 |
|                                             | nieruchomości komercyjne (Commercial Real Estate - CRE) (klienci korporacyjni) ** | 0,09                      | 0,11  | 0,09                      | 0,11  |
|                                             | finansowanie projektów (klienci korporacyjni) **                                  | -                         | -     | -                         | -     |
|                                             | instrumenty finansowe - obligacje korporacyjne (klienci korporacyjni) **          | 0,12                      | 0,11  | 0,12                      | 0,11  |
|                                             | łącznie                                                                           | 12,26                     | 10,77 | 12,36                     | 10,86 |

**Uwagi do metod kalkulacji:** W kalkulacji portfela korporacyjnego wyłączono MŚP ujęte w portfelu detalicznym. W przypadku spółek giełdowych zastosowano kapitały własne zgodne ze sprawozdaniem finansowym, a nie EVIC, ze względu na dostępność danych. Możliwość uwzględnienia pozostałych finansowań celowych udzielonych spółkom specjalnego przeznaczenia oraz kredytów korporacyjnych o znanym przeznaczeniu środków została ograniczona z uwagi na zidentyfikowane luki danych o emisjach finansowanych aktywności. Tym samym zakwalifikowaliśmy je do kredytowania ogólnokorporacyjnego. Zastosowano określone wykluczenia z kategorii CRE – uwzględniono tylko zakończone projekty.

\* Kalkulacja dla Zakresów 1 i 2  
\*\* Kalkulacja dla Zakresów 1, 2 i 3  
\*\*\* Wielkość emisji podana tylko dla mBank S.A. w Polsce, bez Czech i Słowacji.  
\*\*\*\* W przypadku tego wskaźnika Grupę rozumie się jako mBank S.A. i mBank Hipoteczny S.A.

| spis treści | wprowadzenie | odpowiedzialne zarządzanie | odpowiedzialność |                   |                     |           | o raporcie | indeks |
|-------------|--------------|----------------------------|------------------|-------------------|---------------------|-----------|------------|--------|
|             |              |                            | wobec klientów   | wobec pracowników | za klimat i finanse | społeczna |            |        |

Zasady ogólne metodyki PCAF przyjęte do powyższych wyliczeń kategorii 15 zakresu 3:

- **identyfikacja** – wymagane jest zidentyfikowanie wszystkich finansowanych emisji gazów cieplarnianych w Zakresie 3 lub ujawnienie i uzasadnienie wyłączeń,
- **pomiar finansowanych emisji** – jako minimum uznawane jest zmierzenie bezwzględnych emisji. Rozszerzeniem zakresu 3 może być oszacowanie m.in. emisji unikniętych lub usuniętych,
- **przypisanie** – udział instytucji finansowej w emisjach kredytobiorcy jest proporcjonalny do ekspozycji w całkowitej wartości przedmiotu inwestycji. Finansowany ślad węglowy jest wyliczany przez pomnożenie odpowiedniego współczynnika przypisania oraz rocznych emisji finansowanej inwestycji,
- **jakość danych** – dane są oceniane w skali od 1 do 5, gdzie najniższa wartość oznacza jednocześnie najwyższą jakość danych. Dane o najniższej jakości to estymacje na podstawie danych sektorowych, a najwyższa jakość danych – to zweryfikowane emisje ujawniane przez konkretne podmioty,
- **ujawnienia** – metodyka PCAF wymaga ujawnienia wyników obliczeń, co pozwala na porównania między poszczególnymi uczestnikami sektora finansowego oraz ocenę zaangażowania w realizację celów porozumienia paryskiego.

Spadek wartości emisji dla kredytów hipotecznych jest spowodowany aktualizacją wskaźników PCAF, które bazują na wskaźnikach CRREM. Wskaźniki PCAF są aktualizowane raz w roku, co przełożyło się niższe wartości za 2023 rok. Ponadto zmniejszył się wolumen portfela kredytów hipotecznych.

W przypadku kredytów na pojazdy silnikowe spadek wartości emisji w 2023 roku jest efektem zakończenia sprzedaży kredytów samochodowych przez Bank (zmiana od 31.12.2022 roku). Od tego momentu portfel kredytów na pojazdy mechaniczne stopniowo maleje.

Wzrost emisji dla nieruchomości komercyjnych wynika z nabycia portfela mBanku Hipotecznego. Na koniec 2023 roku emisje przejętych kredytów stanowiły 21,6% wszystkich emisji CRE.

Różnica wartości emisji akcji notowanych na giełdzie i obligacji korporacyjnych jest następstwem zmniejszenia wolumenu portfela tych aktywów.

### Zastosowana metodyka pomiaru dla każdej z klas<sup>13</sup>

Do pomiaru emisji gazów cieplarnianych w kategorii 15 w Zakresie 3 mBank wykorzystał sześć z siedmiu klas aktywów opisywanych przez standard PCAF – istotnych zarówno dla klientów detalicznych, jak i korporacyjnych<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Opis uproszczony na potrzeby oświadczenia.  
<sup>14</sup> W analizie pominięto klasę dotyczącą długu publicznego.

| klasy aktywów istotne dla klientów korporacyjnych                                                                                                                                                                                                    | klasy aktywów istotne dla klientów detalicznych                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ kredyty biznesowe i akcje nienotowane na giełdzie,</li> <li>■ finansowanie projektów,</li> <li>■ nieruchomości komercyjne (CRE),</li> <li>■ akcje notowane na giełdzie i obligacje korporacyjne.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ hipoteki,</li> <li>■ kredyty na pojazdy silnikowe.</li> </ul> |



### hipoteki (klienci detaliczni)

W mBanku uwzględniono do wyliczeń emisji zakup i refinansowanie nieruchomości mieszkalnych zarówno z rynku pierwotnego, jak i wtórnego. Nieruchomości nieoddane w 2023 roku do użytku zostały wykluczone z wyliczeń. Dane o metrażu<sup>15</sup> zaczerpnięto z systemu własnego banku, a wskaźniki emisyjności – uzależnione od powierzchni lokalu – przygotowano według PCAF.

Zgodnie z metodyką PCAF, emisje z nieruchomości przypisano do emisji mBanku przy użyciu współczynnika przypisania LTV, stanowiącego stosunek kwoty należnej do spłaty do początkowej wartości nieruchomości, rozumianej jako pierwotna wartość nieruchomości z momentu udzielenia kredytu<sup>16</sup>.

wzór na współczynnik przypisania (b=budynek)

$$\text{współczynnik przypisania}_b = \frac{\text{kwota pozostała do spłaty}_b}{\text{początkowa wartość nieruchomości}_b}$$

Kwota pozostająca do spłaty, stanowiąca licznik współczynnika przypisania, definiowana jest przez mBank jako kwota zaangażowania pozostała do spłaty.

Finansowane emisje obliczono przez pomnożenie współczynnika przypisania przez szacowane roczne zużycie energii w danej nieruchomości i przez odpowiedni wskaźnik emisyjności danego typu nieruchomości w danej lokalizacji.

wzór na finansowane emisje (b=budynek, e=źródło energii)

$$\text{finansowane emisje} = \sum_{b,e} \frac{\text{kwota pozostała do spłaty}_b}{\text{początkowa wartość nieruchomości}_b} \times \text{zużycie energii} \times \text{współczynnik emisji}$$

<sup>15</sup> Metraż lokali mieszkalnych w budynkach wielorodzinnych nie uwzględnia balkonu oraz garażu stanowiącego część wspólną.  
<sup>16</sup> Dane o pierwotnej wartości nieruchomości są dostępne dla mBanku w systemie Alramira.



Do kalkulacji zużycia energii w danej nieruchomości wykorzystano informacje o metrażu z bazy NBN oraz przyjęto wskaźniki emisyjności z bazy PCAF w podziale na rodzaj nieruchomości mieszkalnej i emisje w kg CO2e/m2/rok.



### kredyty na pojazdy silnikowe (klienci detaliczni)

Zgodnie ze standardem PCAF mBank ustalił współczynnik przypisania w wyniku podzielenia kapitału pozostałego do spłaty przez wartość pojazdu w momencie udzielenia finansowania. PCAF wskazuje, że emisje powinny zostać obliczone na podstawie przebiegu, wartości opałowej paliwa oraz odpowiedniego wskaźnika emisji. Ponieważ mBank nie dysponuje danymi dotyczącymi faktycznego przebiegu kredytowanych samochodów ani danymi na temat rzeczywistego spalania w tych pojazdach, zastosowano dane uśrednione, pochodzące z takich źródeł jak:

- dane ogólnopolskie dotyczące średniego rocznego przebiegu samochodów osobowych oraz dane mLeasingu na ten temat,
- dane o efektywności spalania, pochodzące z kalkulacji przeprowadzonej na flocie mLeasing z zewnętrznego źródła,
- najbardziej aktualne wskaźniki emisyjności pojazdów z bazy DEFRA,
- średnie zużycie energii elektrycznej w przeliczeniu na przebytą odległość dla pojazdów elektrycznych i wskaźnik emisyjności polskiej energii elektrycznej (KOBiZE).

Źródła danych zostały zróżnicowane względem pojazdów dla klientów indywidualnych i klientów SME.

Przyjęto dodatkowe założenia w odniesieniu do pojazdów ciężarowych klientów SME, jeżeli waga pojazdu przekracza 3,5 tony, a średni przebieg jest większy niż 40– 95 tys. kilometrów (w zależności od rodzaju).



### kredyty ogólnego przeznaczenia dla firm (klient korporacyjny)

mBank oszacował bezwzględne emisje gazów cieplarnianych w Zakresach 1, 2 i 3 dla wszystkich analizowanych klientów (poza nieruchomościami komercyjnymi) na podstawie wskaźników emisyjności dotyczących poszczególnych Zakresów. Współczynnik przypisania w przypadku kredytów ogólnego przeznaczenia został obliczony jako stosunek kwoty pozostałej do spłaty do całkowitego finansowania działalności spółki, wyrażonej jako suma kapitałów własnych i zadłużenia. Mianownik współczynnika to suma kapitałów własnych i kwoty zadłużenia.

**wzór na współczynnik przypisania dla kredytów spółek nienotowanych** ( s=spółka)

$$\text{współczynnik przypisania}_s = \frac{\text{kwota pozostała do spłaty}_s}{\text{kapitał własny} + \text{zobowiązania finansowe}_s}$$

Obliczenia emisji oparto na danych finansowych klientów oraz współczynnikach emisji z bazy PCAF Exiobase uwzględniających m.in. podział na sektory gospodarcze. Zgodnie z metodyką PCAF zastosowano wzór<sup>17</sup>:

finansowane emisje
=
∑
kwota pozostała do spłaty
kapitał własny + zadłużenie spółki
x
przychody spółki
współczynnik emisyjności kodu PKD



nieruchomości komercyjne  
(Commercial Real Estate - CRE) (klienci korporacyjni)

W odniesieniu do nieruchomości komercyjnych mBank wykorzystał wskaźniki emisyjności przygotowane przez PCAF dla Polski. Dodatkowo, ze względu na brak dokładnej informacji o przeznaczeniu budynku handlowego, określono średnią ze wszystkich wskaźników dla budynków tego typu (galeria, pasaż, centrum etc.). W przypadku budynków innych niż handlowe, biurowe, magazynowe i przemysłowe wykorzystano wskaźnik emisji PCAF dla hoteli. Budynki przemysłowe o charakterze ogólnym zaklasyfikowano do wskaźnika emisji dla CRE (ogólny wskaźnik PCAF).

Za wartość nieruchomości bank przyjął pierwszą wycenę po oddaniu nieruchomości do użytku. W przypadku kredytów konsorcjalnych, w kalkulacji uwzględniono część powierzchni budynku równą procentowemu udziałowi banku w konsorcjum.

W kalkulacji zużycia energii przez budynek zastosowano wartość powierzchni budynku w m2 oraz wskaźniki emisyjności z bazy PCAF.

wzór na finansowane emisje

(b=budynek, e=rodzaj budynku)

finansowane emisje
=
∑<sub>b,e</sub>
kwota pozostała do spłaty<sub>b</sub>
początkowa wartość nieruchomości<sub>b</sub>
x
współczynnik emisji<sub>e</sub>

Wynik stanowi sumę emisji z nieruchomości komercyjnej w Zakresach 1 i 2. W 2023 roku mBank nie wykazał emisji Zakresu 3 dla tej klasy aktywów.



finansowanie projektów (klienci korporacyjni)

W ramach wyliczania emisji związanych z finansowanymi projektami w 2023 roku mBank wziął pod uwagę wyłącznie projekty obejmujące odnawialne źródła energii. Pozostałe finansowania celowe uwzględniono w kredytach korporacyjnych.

Obliczenia emisji oparto na:

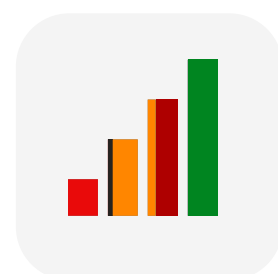
- danych finansowych klientów,
- współczynnikach emisji dla energii słonecznej, wiatrowej i biogazowni, które zaczerpnięto z bazy PCAF Exiobase,
- ilości wyprodukowanej energii w MWh.

<sup>17</sup> W odniesieniu do wybranych klientów, dla których mBank posiada informacje o emisjach, finansowane emisje wyliczono poprzez pomnożenie współczynnika przypisania przez emisje spółek.

Finansowane emisje obliczono poprzez pomnożenie współczynnika przypisania przez emisje projektu<sup>18</sup>:

$$\text{finansowane emisje} = \sum \frac{\text{kwota pozostała do spłaty}}{\text{kapitał własny} + \text{zadłużenie projektu}} \times \text{emisje projektu}$$

W odniesieniu do finansowanych projektów mBank w 2023 roku oszacował również emisje uniknięte na podstawie średniej emisyjności kWh energii elektrycznej u odbiorców końcowych dla polskiego miksu energetycznego (dane KOBiZE). Kalkulację przeprowadzono poprzez przemnożenie współczynnika przypisania przez sumę aktywności projektu w MWh oraz wskaźnika unikniętych emisji (wskaźnik miksu energetycznego dla Polski).



### instrumenty finansowe – obligacje korporacyjne (klienci korporacyjni)

Obliczenia emisji oparte są na danych finansowych klientów oraz współczynnikach emisji opracowanych przy użyciu danych z bazy PCAF Exiobase. Emisje związane z instrumentami finansowymi są szacowane według wzoru opracowanego na potrzeby kredytów ogólnego przeznaczenia dla firm – portfel korporacyjny.

$$\text{finansowane emisje} = \sum \frac{\text{kwota pozostała do spłaty}}{\text{kapitał własny} + \text{zadłużenie spółki}} \times \text{przychody spółki}$$

Licznik współczynnika przypisania zawsze odnosi się do wartości samej inwestycji, natomiast mianownik odnosi się do danych całego podmiotu, w który zainwestowano.

Wyliczenia emisji zostały opracowane z wykorzystaniem uznanych międzynarodowych metodyk i z zachowaniem należytej staranności. Prezentowane w raporcie wskaźniki dotyczące emisji gazów cieplarnianych wyliczono na podstawie dostępnych danych oraz przyjętych szacunków. W kolejnych latach będziemy doskonalić oraz rozwijać metodyki kalkulacji.

<sup>18</sup> Emisje z projektu zostały oszacowane na podstawie podstawowych danych zebranych z projektu (aktywność projektu wyrażona w MWh wyprodukowanej energii), a następnie przypisane przy użyciu współczynnika przypisania.



## 4.4. Zużycie energii

[GRI 302-1]

Bezpośrednie i pośrednie zużycie energii przez organizację<sup>19</sup>.

| całkowita ilość zużytej w organizacji energii [GJ] |             |
|----------------------------------------------------|-------------|
| źródło energii                                     | Grupa mBank |
| energia z surowców nieodnawialnych                 |             |
| energia elektryczna                                | 5 356,6     |
| energia cieplna                                    | 38 011,63   |
| łącznie (energia z surowców nieodnawialnych)       | 43 368,23   |
| energia odnawialna                                 |             |
| łącznie (energia odnawialna)                       | 0           |
| łącznie                                            | 43 368,23   |

| całkowita ilość zużytych w organizacji paliw [GJ] |             |
|---------------------------------------------------|-------------|
| źródło energii                                    | Grupa mBank |
| paliwa nieodnawialne                              |             |
| gaz ziemny                                        | 2 998,81    |
| olej napędowy z agregatów prądotwórczych          | 14,02       |
| olej napędowy z pojazdów                          | 1 969,1     |
| benzyna z pojazdów                                | 38 160,1    |
| łącznie (paliwa nieodnawialne)                    | 43 142,03   |
| paliwa odnawialne                                 |             |
| łącznie (paliwa odnawialne)                       | 75 406,43   |
| łącznie                                           | 118 548,46  |

<sup>19</sup> Dane dotyczące zużycia energii cieplnej – gazu ziemnego (ujęte w Zakresie 1) oraz energii cieplnej – ciepła sieciowego (ujęte w Zakresie 2) przeanalizowano na podstawie faktur rozliczeniowych za okres od 01.01.2023 do 31.12.2023. W przypadku braku danych dla pełnego roku raportowego, w obliczeniach przyjęto prognozy zużyć, przygotowane przez odpowiednie jednostki dostarczające dane. Wartości zużyć podane dla gazu ziemnego w m3/rok zostały przeliczone na zużycie energii finalnej według wartości opałowej (WO wynoszącej 36,56 MJ/m3), dla gazu ziemnego wysokometanowego, podanej w Raporcie KOBIZE „Wartości opałowe (WO) i wskaźniki emisji CO2 (WE) w roku 2021 do raportowania w ramach Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji za rok 2024”, grudzień 2023 roku. Wartości zużyć podane dla energii cieplnej – ciepło sieciowe podane w MWh/rok przeliczono na GJ zgodnie z tabelami pochodzącymi z Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023, Conversions, DEFRA. Wartości zużycia podane dla energii cieplnej – energia elektryczna podane w kWh/rok przeliczono na GJ zgodnie z tabelami pochodzącymi z Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023, Conversions, DEFRA. Dane o zużyciu paliw wykorzystanych w pojazdach (ujęte w Zakresie 1) należących do spółek z grupy mBanku zostały zagregowane dla wszystkich spółek, w tej samej jednostce, w której zostały zaraportowane, czyli w litrach/rok. Dane przeanalizowano z podziałem na rodzaj paliwa – diesel oraz benzynę. Przeliczenie zużycia paliw w pojazdach należących do grupy mBank na GJ wykonano na podstawie wartości opałowej (WO, wynoszącej dla diesla 9,885 kWh/l oraz dla benzyny

[GRI 302-3]

Intensywność zużycia energii.

| wskaźnik intensywności zużycia energii w Grupie mBank [GJ] |                                 |                                        |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------|
|                                                            | całkowita energia na pracownika | całkowita energia na 1 mln zł dochodów |
| zużycie energii w organizacji                              | 5,89                            | 3,99                                   |

Dane prezentujące zużycie energii w naszej Grupie zostały zgromadzone na potrzeby kalkulacji emisji własnych Grupy mBanku.

## 4.5. Zarządzanie materiałami i surowcami

Optymalizujemy procesy i wprowadzamy praktyki operacyjne pozwalające na redukcję odpadów i efektywne wykorzystanie surowców. Konsekwentnie wymieniamy flotę samochodową oraz dbamy o odpowiednie zarządzanie użytymi środkami trwałymi oraz rozsądne zużycie papieru.

### niskoemisyjna flota

W 2023 roku flota samochodowa mBanku powiększyła się o 66 aut elektrycznych i 9 hybryd plug-in – w sumie bank na koniec 2023 to 83 samochody niskoemisyjne. W siedzibie mBanku w Warszawie zainstalowano 51 ładowarek do pojazdów elektrycznych, w siedzibie w Łodzi – 6, a w pozostałych placówkach jest 10 ładowarek.

### zużycie papieru

W 2023 roku mBank zakupił na swoje potrzeby:

- 8 465 ryz papieru zwykłego A4 80g,
- 8 151 ryz papieru Eko A4 70g.



### dobra praktyka

W oszczędzaniu papieru w mBanku pomaga Elektroniczny Wniosek Kredytowy. W 2023 roku w segmentach klientów korporacyjnych oraz MŚP jego wykorzystanie tej formy wzrosło o 54,9%

### środki trwałe

W 2023 roku mBank przekazał w ramach darowizny 2 485 środków trwałych, a 3 768 środków trwałych odsprzedano.

## 4.6. Ujawnienia taksonomiczne

Jako instytucja kredytowa, Grupa mBanku jest objęta obowiązkiem raportowania ujawnień taksonomicznych. Ujawnienie za 2023 rok sporządzono zgodnie z obowiązującymi w Grupie procesami wewnętrznymi i z uwzględnieniem najnowszych zmian w Rozporządzeniach delegowanych 2023/2485 i 2023/2486. Ujawnienie obejmuje informacje dotyczące ekspozycji spółek Grupy mBanku wobec działalności kwalifikujących się i niekwalifikujących do Taksonomii UE, prowadząc do wyliczenia wskaźnika zielonych aktywów (GAR).

W przypadku Grupy mBanku w liczniku wskaźnika aktywów zielonych uwzględnione zostały jedynie ekspozycje dotyczące finansowania ogólnego przedsiębiorstw niefinansowych podlegających obowiązkowi raportowania niefinansowego. Tym samym, w przeciwieństwie do większości banków z grupy porównawczej w sektorze, nie uwzględniono ekspozycji dotyczących kredytów hipotecznych lub kredytów na renowację dla gospodarstw domowych, ekspozycji dotyczących przedsiębiorstw finansowych czy też finansowania samorządów terytorialnych. Ze względu na ograniczenia systemowe wynikające z możliwości identyfikacji i weryfikacji finansowania celowego dla klientów korporacyjnych, ekspozycje te również nie zostały uwzględnione. Przyjęto także podejście ostrożnościowe w kwestii weryfikacji spełnienia technicznych kryteriów i tzw. minimalnych gwarancji społecznych przez klientów zgodnie z zawiadomieniem Komisji Europejskiej z 21 grudnia 2023 roku. Miało to istotny wpływ na niski poziom opublikowanego wskaźnika aktywów zielonych (GAR) w porównaniu z bankami konkurencyjnymi.

Treść ujawnienia taksonomicznego za 2023 rok dostępna jest w [Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Grupy mBanku w 2023 roku](#) na stronach 174-211.

W toku dalszych prac nasze metodyki będą aktualizowane i rozszerzane na potrzeby przyszłych procesów raportowych. Budujemy zdolności organizacyjne, procesowe oraz systemowe, prowadząc jednocześnie dialog z klientami w celu uzyskania odpowiedniej jakości danych potwierdzających zgodność większej części naszej obecnej i przyszłej działalności z Taksonomią UE. Współpracujemy również z sektorem bankowym w kierunku wypracowania spójnych standardów rynkowych raportowania Taksonomicznego, między innymi w zakresie podejścia do weryfikowania poziomu spełnienia tzw. minimalnych gwarancji.



### dobra praktyka

We współpracy z Biurem Informacji Kredytowej mBank rozwija Platformę zbierania oraz wymiany danych dotyczących ESG. Platforma ta, uruchomiona przez BIK we wrześniu 2023 roku, wprowadziła standard wymiany i raportowania danych, który znacząco ułatwia bankom realizację obowiązków regulacyjnych. Zadaniem budowanego wspólnie narzędzia jest także monitorowanie i zbieranie w jednym miejscu wskaźników dotyczących charakterystyki portfela banków w kontekście zrównoważonego rozwoju. Projekt przygotowuje instytucje finansowe do obowiązków wynikających zarówno z obecnie obowiązujących, jak i z zapowiadanych przepisów dotyczących realizacji wytycznych ESG.

W początkowym etapie projektu uczestniczące banki mogą korzystać z bazy danych zebranych z publicznie dostępnych raportów za rok 2022. Baza objęła ponad 165 podmiotów podlegających przeglądowi jakościowemu.



## 5. Odpowiedzialność społeczna

“

Od 2020 roku budujemy kolekcję współczesnego polskiego malarstwa. Dzięki temu aktywizujemy polski rynek sztuki, który staje się dla wschodzących polskich twórców bardziej otwarty. W 2023 roku nasza kolekcja powiększyła się o 33 prace, pod którymi podpisało się 25 młodych artystów. W sumie zbiór liczy już 131 niezwykle zróżnicowanych dzieł. Chociaż „*m jak malarstwo*” – jak sama nazwa wskazuje – koncentruje się na malarstwie, to obiekty zgromadzone w kolekcji czasem wychodzą poza jego klasyczną definicję. Młoda sztuka współczesna potrafi zaskakiwać i często jest nieoczywista. Wymaga zatrzymania się, zmusza do refleksji.



**Cezary Stypułkowski,**  
prezes mBanku  
i pomysłodawca projektu

“

Chcemy pokazać dzieciom, że matematyka jest kluczową umiejętnością we współczesnym świecie i że może być nie tylko przydatna, ale także ciekawa i wciągająca. Bez niej nie byłoby gier komputerowych, sztucznej inteligencji czy podróży w kosmos. Ale trudno byłoby także upiec ciasto, uszyć spodnie czy zbudować dom. Świat bez matematyki po prostu nie istnieje.

Jesteśmy przekonani, że matematyka stanowi fundament logicznego myślenia i pomaga zrozumieć rzeczywistość. Charakterystyczne dla matematyki myślenie przyczynowo skutkowe stymuluje podejmowanie świadomych decyzji, w tym finansowych. Wierzimy, że przez nasze działania przyczyniamy się zarówno do wzrostu umiejętności, które będą procentowały w życiu uczestników naszych programów, jak i rozwoju inspirujących metod edukacji.



**Iwona Ryniewicz,**  
prezeska Fundacji mBanku

Matematyka, malarstwo i WOŚP – w Grupie mBanku od lat skupiamy naszą odpowiedzialność społeczną w tych trzech obszarach poprzez projekty, które realizuje Fundacja mBanku lub bezpośrednio nasze spółki.

#### Rok 2023 w liczbach:

3 mln zł

na edukację matematyczną

33

kupione prace polskich młodych artystów

2 mln zł

przekazane dla WOŚP

## 5.1. Matematyka jest wszędzie

Od 2014 roku, zgodnie z przyjętą strategią „*m jak matematyka*”, 100 proc. statutowych środków przeznaczamy na rozwój edukacji matematycznej w Polsce. Stawiamy na kreatywne i nieszablonowe podejście do królowej nauk. Wspieramy pasjonatów – nauczycieli, edukatorów, społeczników i rodziców – w rozwijaniu myślenia matematycznego u dzieci i młodzieży, podejmujemy też działania skierowane do studentów. Swoją misję realizujemy m.in. poprzez programy partnerskie, grantowe, dotacyjne i stypendialne, poprzez organizację wydarzeń matematycznych oraz nasze bezpłatne publikacje. W ciągu ostatniej dekady przeznaczaliśmy na te cele ponad 27 mln zł.



**W 2023 roku mFundacja przeznaczyła ponad 3 miliony złotych na działania statutowe związane z edukacją matematyczną. Z dofinansowania projektów edukacyjnych skorzystało ok. 450 podmiotów: szkół i przedszkoli publicznych, organizacji pozarządowych, uczelni wyższych oraz bibliotek. W zajęciach zorganizowanych dzięki tym środkom wzięło udział około 35 tys. osób.**

### 5.1.1. X edycja programu „mPotęga”

W marcu rozpoczęła się dziesiąta, ostatnia edycja flagowego programu grantowego „*mPotęga*”. Projekt promował ciekawą stronę matematyki, pomagał uczniom i nauczycielom ją oswajać, nagradzał angażujące podejście do edukacji matematycznej.

Konkurs rozstrzygnęliśmy w czerwcu 2023 roku. Grantami nagrodziliśmy 183 projekty: dofinansowanie otrzymały 92 projekty skierowane do uczniów i uczennic klas 4–6 i 91 projektów w kategorii klas 7–8 szkół podstawowych. W 2023 roku łączna kwota, jaką przeznaczaliśmy na na granty wyniosła ponad 1 mln zł. Ponadto dwie inicjatywy, które zebrały najwięcej głosów w internetowym plebiscycie, otrzymały dodatkowe środki w wysokości 5 tys. zł każdy. Wszystkie projekty były realizowane od września do grudnia 2023 roku.





W ciągu dziesięciu lat trwania programu mPotęga, mFundacja przekazała ponad 8,6 mln zł na edukacyjne projekty matematyczne, które zrealizowano w blisko 1,5 tys. szkół, bibliotek i organizacji pozarządowych.

### 5.1.2. Warsztaty „mSilnia”

W czerwcu mFundacja zaprosiła blisko 50 nauczycieli i nauczycielek matematyki z całej Polski na spotkanie, na którym podsumowano dziesięć lat programu grantowego mPotęga i wspólnie opracowano założenia nowego programu – mSilnia. Takie spotkanie zorganizowaliśmy po raz pierwszy w swojej historii. Po części konferencyjnej goście wzięli udział w warsztatach, podczas których wspólnie tworzyli zarys nowego programu grantowego w taki sposób, aby odpowiadał na realne potrzeby nauczycieli i uczniów.

### 5.1.3. VII edycja konkursu „Krok w przyszłość”

Jak co roku 30 marca, w rocznicę urodzin wybitnego matematyka Stefana Banacha, ogłaszamy wyniki konkursu „Krok w przyszłość”. Jury, pod przewodnictwem prof. dr. hab. Pawła Strzeleckiego, dziekana Wydziału Matematyki, Informatyki i Mechaniki Uniwersytetu Warszawskiego, wyróżnia w nim najlepsze studenckie prace z matematyki, które promują nowatorskie, oryginalne rozwiązania lub wskazują nowe kierunki i metody badawcze. Do finału siódmej edycji zakwalifikowało się 5 spośród 21 zgłoszonych prac. Jury przyznało nagrodę główną w wysokości 20 tys. zł i dwa równorzędne wyróżnienia po 10 tys. zł każde. 30 czerwca 2023 roku ogłosiliśmy ósmą edycję konkursu.

“

Matematyka jest częścią kultury naszej cywilizacji – widoczną słabiej niż literatura czy muzyka, lecz nie mniej ważną. W edukacji obecna jest z kilku powodów: po pierwsze, pomaga porządkować myślenie, po drugie, jest przydatna, po trzecie, jest piękna - w tym samym sensie, w jakim piękne są literatura czy muzyka. Wreszcie, to dzięki matematyce uczymy się, że w życiu istnieją zadania i problemy bez gotowych rozwiązań, że jest rzeczą ważną i niełatwą mierzyć się z nimi i że “(na razie) nie wiem” jest świetną odpowiedzią na wiele pytań.

Wspierając edukację matematyczną, Fundacja mBanku wspomaga rozwijanie krytycyzmu, odwagi i samodzielności myślenia, niezbędnych w demokratycznym społeczeństwie.



**prof. dr hab. Paweł Strzelecki**  
Dziekan Wydziału Matematyki,  
Informatyki i Mechaniki  
Uniwersytetu Warszawskiego



### 5.1.4. III edycja programu „Rosną z matematyką”

We wrześniu ogłosiliśmy nabór do trzeciej edycji programu „Rosną z matematyką”. Mogły w nim uczestniczyć przedszkola, szkoły z oddziałami przedszkolnymi i organizacje pozarządowe z całej Polski. Do zeszłorocznej edycji zgłoszono 518 pomysłów na matematyczne działania edukacyjne dla dzieci w wieku 3–7 lat. Kapituła konkursu wybrała aż 209 projektów i nagrodziła je grantami w rekordowej kwocie ponad 1 mln zł. Fundusze te przełożą się na setki godzin kreatywnych zajęć wspierających edukację matematyczną najmłodszych.

### 5.1.5. Program stypendialny „Mistrzowie matematyki”

Nasze stypendia przyznajemy laureatom Olimpiady Matematycznej i Olimpiady Matematycznej Juniorów, którzy osiągnęli najlepsze wyniki w tych prestiżowych konkursach. Program stypendialny realizujemy we współpracy ze Stowarzyszeniem na rzecz Edukacji Matematycznej.



**W 2023 roku przekazaliśmy stypendia o łącznej wartości 42 tys. zł, w tym 21 stypendiów dla laureatów Olimpiady Matematycznej Juniorów i 8 stypendiów dla laureatów Olimpiady Matematycznej.**

### 5.1.6. Programy dotacyjne

Począwszy od 2022 roku uruchomiliśmy nowe tematyczne programy dotacyjne. Raz w roku, jesienią, mFundacja ogłasza temat przewodni na następne 12 miesięcy. Od października 2022 roku do września 2023 roku fundacja przyznawała dotacje projektom, które łączyły edukację matematyczną z ekologią. Od października 2023 roku tematem przewodnim jest geometria. W programie „Praktyczny wymiar geometrii” wspieramy pomysły udowadniające, że geometria jest ciekawa, inspirująca i że można jej uczyć inaczej niż tylko przy szkolnej tablicy – na przykład poprzez konkursy, specjalne lekcje, dodatkowe zajęcia, spotkania i warsztaty.



**W 2023 r. mFundacja dofinansowała 56 projektów na łączną kwotę ponad 600 tys. zł.**

### 5.1.7. Programy partnerskie

W 2023 roku kontynuowaliśmy partnerstwo z gdańskim centrum nauki Hevelianum w ramach programu „*Liczy się myślenie*”. Jest to ogólnokrajowa inicjatywa przygotowana z myślą o nauczycielach matematyki, nauk przyrodniczych i ścisłych w klasach 4–8 szkoły podstawowej. Projekt ma przybliżyć współczesne metody nauczania, oparte na interdyscyplinarnym przekazywaniu wiedzy i myśleniu matematycznym. Tematem przewodnim w 2023 roku była grywalizacja. W webinarium zorganizowanym w ramach programu wzięło udział ok. 650 nauczycieli.

„*Matematyka na zielono*” to projekt inspirowany publikacją mFundacji o tym samym tytule, zrealizowany w partnerstwie z Fundacją Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. Jego celem było rozwijanie pozaformalnej edukacji STEAM w bibliotekach publicznych, szkolnych i pedagogicznych. W ramach działań projektowych odbyło się szereg wydarzeń (spotkań, zajęć, warsztatów, gier miejskich itp.) z matematyką „*na zielono*” w roli głównej. W programie wzięły udział 122 biblioteki.

**Sprawozdania merytoryczne i finansowe związane z działalnością fundacji** są dostępne na stronie [www.mfundacja.pl](http://www.mfundacja.pl).

## 5.2. Fundusz „*m jak malarstwo*”

Od 2020 roku, pod czujnym okiem komisji składającej się z ekspertów rynku sztuki współczesnej, mBank konsekwentnie buduje kolekcję dzieł polskich artystów. W ten sposób powstaje jeden z nielicznych tego typu zbiorów korporacyjnych w Polsce.

Komisja zakupów w swoich decyzjach stara się zachować równowagę między dwoma grupami młodych twórców. Z jednej strony włącza do kolekcji prace artystów już zauważonych, mających na swym koncie ciekawe wystawy indywidualne i zbiorowe, reprezentowanych przez prestiżowe galerie. Z drugiej, poszukuje twórców dopiero wchodzących w dorosły świat sztuki, nierzadko świeżo po dyplomie, jeszcze nieodkrytych przez profesjonalne galerie prywatne, ale zdradzających ponadprzeciętny talent.

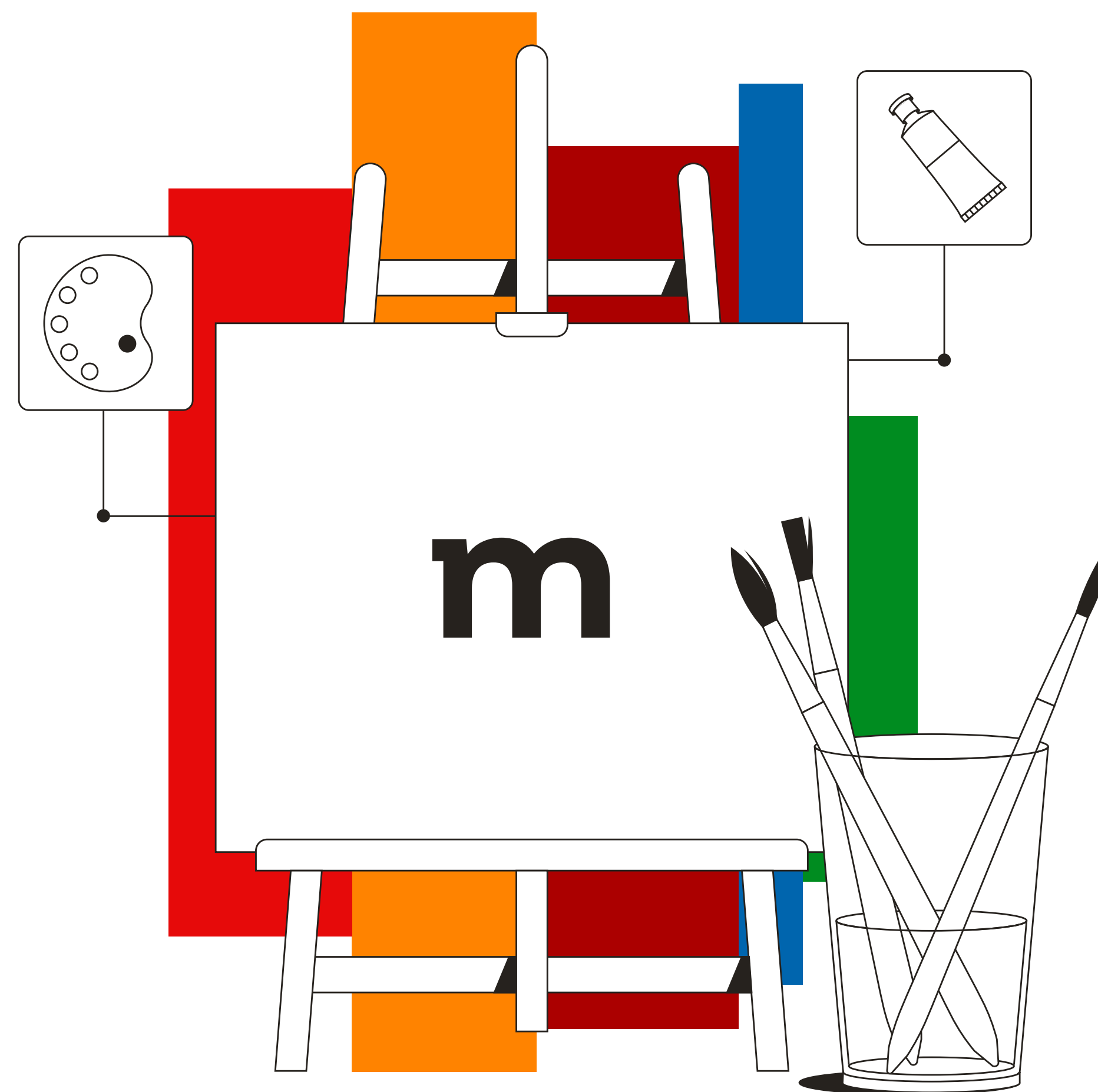
Na początku 2023 roku zaprezentowaliśmy część obrazów z naszych bankowych zbiorów w Galerii ASP Rondo Sztuki w Katowicach podczas wystawy „*Bad romance*”. Na jej otwarciu było ponad 500 osób, co stanowi rekord frekwencyjny otwarcia wystaw w Galerii ASP Rondo Sztuki w Katowicach od ponad dekady.

“

W minionym roku uważnie obserwowaliśmy młodych artystów, dyskutowaliśmy, jeździliśmy po Polsce, oglądaliśmy wystawy i zwiedzaliśmy pracownie w poszukiwaniu prawdziwych malarskich perełek. W budowaniu naszej kolekcji staramy się patrzeć na malarstwo bez standardowych i powtarzających schematów, dostrzegać i włączać do zbioru jego mniej konwencjonalne przykłady. Takich „naruszeń” tradycyjnych granic gatunku mieliśmy w minionym roku kilka.



**Piotr Sarzyński,**  
przewodniczący  
komisji zakupów





## 5.3. Partnerstwo z Wielką Orkiestrą Świątecznej Pomocy

W 2023 roku mBank po raz szósty z rzędu był partnerem strategicznym i sponsorem Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Tradycyjnie już, bank przekazywał 1 zł za płatność dokonaną przez klientów, co ułatwiła specjalna ikona serduszka w aplikacji mobilnej – za jednorazowe kliknięcie w serduszko mBank wpłacał na WOŚP złotówkę. Przygotowaliśmy także kolekcjonerską kartę płatniczą z pamiątkowym wzorem zaprojektowanym przez Jurka Owsiaaka.



**Dzięki zaangażowaniu klientów na konto Orkiestry trafiło z mBanku 2 mln zł. mBank to jeden z najlepiej rozpoznawanych partnerów WOŚP<sup>20</sup>.**

W pomoc dla WOŚP mBank włączył również przedsiębiorstwa obsługiwane w ramach bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej: przekazał równowartość sześciomiesięcznych opłat za rachunki założone przez firmy od stycznia do końca lutego 2023 roku.



### mBank i WOŚP w 2023 roku:

**920 tys.**

kliknięć w serduszko

**520 tys.**

wpłat własnych przekazanych przez klientów mBanku w styczniu i w lutym

**22 mln zł**

przekazanych przez klientów mBanku

**200**

pracowników zbierających fundusze w imieniu mBanku

**1 000**

osób zaangażowanych w organizację finału WOŚP

## 6. Odpowiedzialność wobec inwestorów

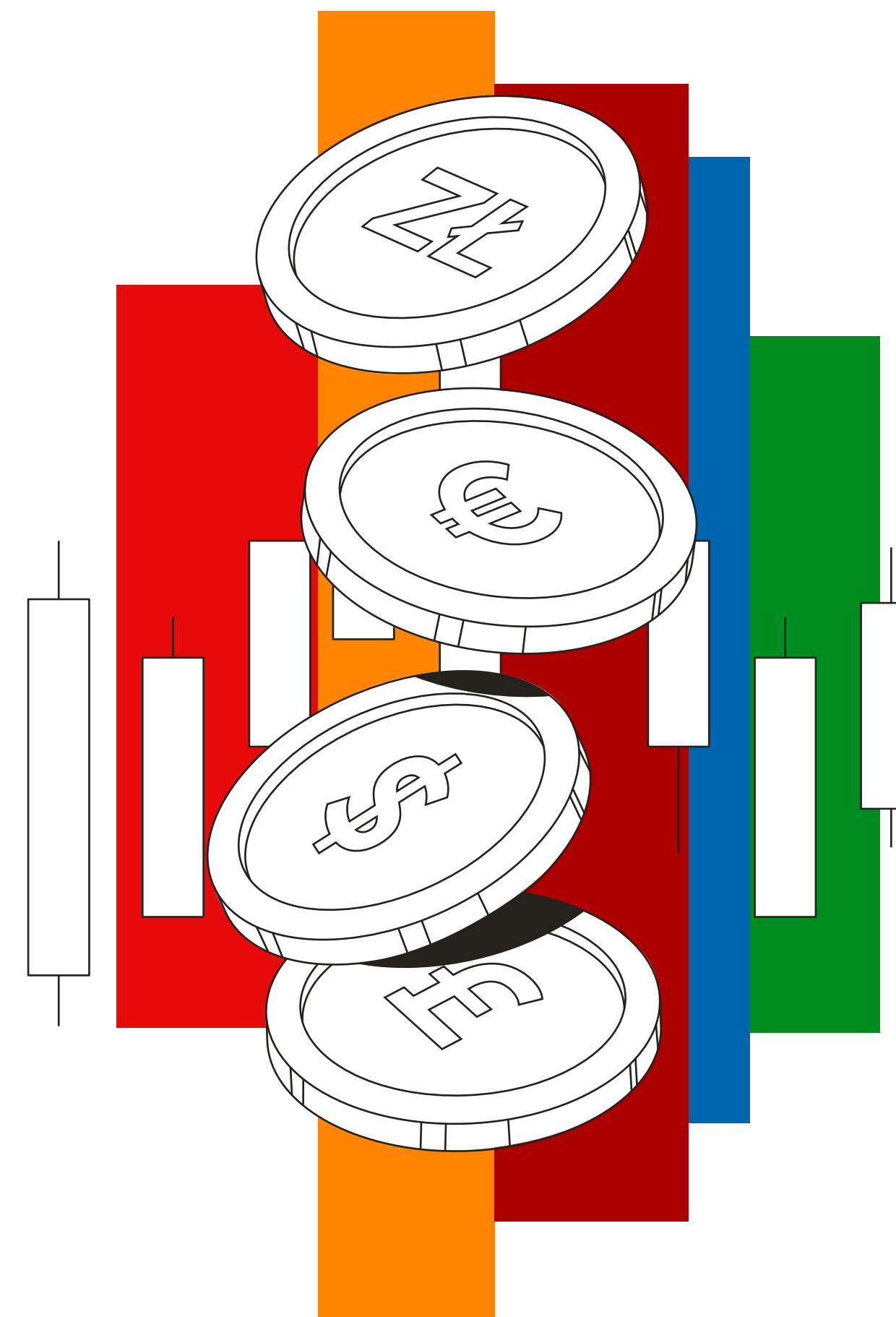
“

Aby wyrazić zaangażowanie mBanku w zrównoważony rozwój i wzmocnić zaufanie naszych interesariuszy, rozwijamy komunikację dotyczącą celów środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego. Stworzyliśmy wyspecjalizowaną jednostkę odpowiedzialną za raporty na temat zrównoważonego rozwoju, która podlega dyrektorowi finansowemu – taka zależność służbowa pozwala nam jako firmie realizować cele oparte zarówno na danych finansowych, jak i pozafinansowych. Chcemy, aby nasze wysiłki były widoczne, dlatego dążymy do zapewnienia większej przejrzystości poprzez rozszerzone ujawnienia.



**Pascal Ruhland,**  
wiceprezes zarządu  
ds. finansów

Konsekwentnie pracujemy nad rozszerzeniem ujawnień dotyczących ESG w Grupie mBanku i rzetelnie prezentujemy je inwestorom. W 2023 roku rozpoczęliśmy przygotowania do raportowania według unijnej dyrektywy CSRD i zgodnie ze standardem ESRS – przeprowadziliśmy szkolenia dotyczące CSRD oraz zainicjowaliśmy proces analizy podwójnej istotności.



## 6.1. Transparentna komunikacja

Zaufanie i lojalność inwestorów budujemy poprzez transparentną, otwartą i rzetelną komunikację. Jej zasady opisaliśmy w [Polityce informacyjnej](#), która określa m.in. zakres ujawnianych informacji oraz zapewnia do nich równy dostęp. Jednocześnie spełniamy wszystkie wymogi przepisów związanych z poufnością i bezpieczeństwem informacji.

### Kanały komunikacji z inwestorami:



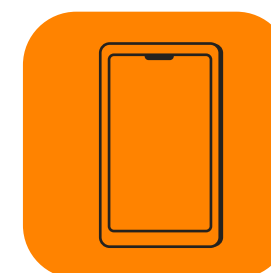
strona internetowa



spotkania indywidualne i grupowe



raporty bieżące i okresowe



kontakty telefoniczne, mailowe i poprzez aplikację Microsoft Teams



kwartalne prezentacje wynikowe



udział w konferencjach inwestorskich

## 6.2. Ratingi i indeksy ESG

### 6.2.1. Sustainalytics



**W czerwcu 2023 roku jako Grupa mBanku otrzymaliśmy ESG Risk Rating na poziomie 13.0 (niskie ryzyko). Agencja Morningstar Sustainalytics oceniła, że ryzyko wystąpienia istotnych skutków finansowych związanych z czynnikami ESG jest w naszej Grupie niskie – nasz rating okazał się jednym z najlepszych wyników w kraju.**

Ocena ryzyka ESG przygotowywana przez Morningstar Sustainalytics mierzy ekspozycję firmy na istotne ryzyko ESG specyficzne dla branży oraz ocenia, jak firma nim zarządza. Ten wielowymiarowy sposób pomiaru łączy koncepcje zarządzania i ekspozycji, aby uzyskać kompleksową ocenę zagrożeń związanych z ESG, a ilościowy wynik (ESG risk score lub ESG Risk Rating) jest porównywalny z innymi branżami. W ocenie ryzyka ESG według Sustainalytics wyróżnia się pięć poziomów ryzyka: znikomy, niski, średni, wysoki i poważny.

W ciągu ostatniego roku Rating Ryzyka ESG Grupy mBanku poprawił się w zakresie zarządzania ryzykiem ESG, w szczególności w kategorii: Zarządzanie Produktami i Etyka Biznesu, która podlega ocenie Sustainalytics.

Więcej informacji o **Polityce informacyjnej** znajduje się w [Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) na stronach 169 i 228.

**Raport Sustainalytics ESG Risk Rating**, wydany na dzień 16 czerwca 2023 roku, wraz z notą prawną prezentujemy [tutaj](#).



W żadnym wypadku nie należy interpretować Raportu Oceny Ryzyka ESG jako porady inwestycyjnej lub opinii eksperta w rozumieniu obowiązujących przepisów prawa. Rating może podlegać zmianom w ciągu roku w wyniku wpływu różnych czynników ESG na ocenę. Inwestorzy mogą zwrócić się do Sustainalytics o udostępnienie aktualnego ratingu.

Nota prawna: <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.

## 6.2.2. MSCI ESG Rating



**W październiku 2023 roku MSCI ESG Ratings podtrzymało rating mBanku na poziomie A (w skali od AAA do CCC).**

W raporcie wskazano, że mBank stosuje wiodące praktyki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w sektorze bankowym, takie jak coroczna ankieta zaangażowania pracowników oraz programy stażowe. W sferach ładu korporacyjnego, etyki biznesu czy ochrony konsumentów bank przyjmuje rozwiązania typowe dla całego sektora. Także polityka ochrony danych mieści się w średniej dla globalnych podmiotów z sektora i obejmuje szkolenia pracowników z zakresu bezpieczeństwa danych oraz audyty systemów informatycznych.

Rating MSCI ESG mierzy odporność badanej spółki na długoterminowe ryzyko ESG. Firmy są oceniane według skali od AAA (lider) do CCC („maruder”) na podstawie ekspozycji na zagrożenia specyficzne dla danego sektora oraz umiejętności zarządzania tymi zagrożeniami w odniesieniu do grupy porównawczej.

MSCI ESG Rating mBanku wraz z notą prawną jest dostępny na naszej [stronie internetowej](#). Należy podkreślić, że ocena ta może się zmieniać w ciągu roku w wyniku wpływu różnorodnych czynników ESG. Inwestorzy mogą pobrać aktualny rating spółki od MSCI.

## 6.2.3. WIG-ESG

Nasz bank uczestniczy w WIG-ESG na GPW od chwili wprowadzenia tego indeksu, tj. od września 2019 roku. Fakt ten potwierdza, że bank należy do grona spółek uznawanych za odpowiedzialne społecznie, czyli takich, które przestrzegają zasad środowiskowych, społecznych, ekonomicznych i ładu korporacyjnego. We wcześniejszych latach mBank był częścią Respect Index. Zgodnie z komunikatem GPW Benchmark, ostatnim dniem publikacji indeksu WIG-ESG będzie 28 czerwca 2024 roku.

## 6.2.4. Bloomberg Gender-Equality Index 2023

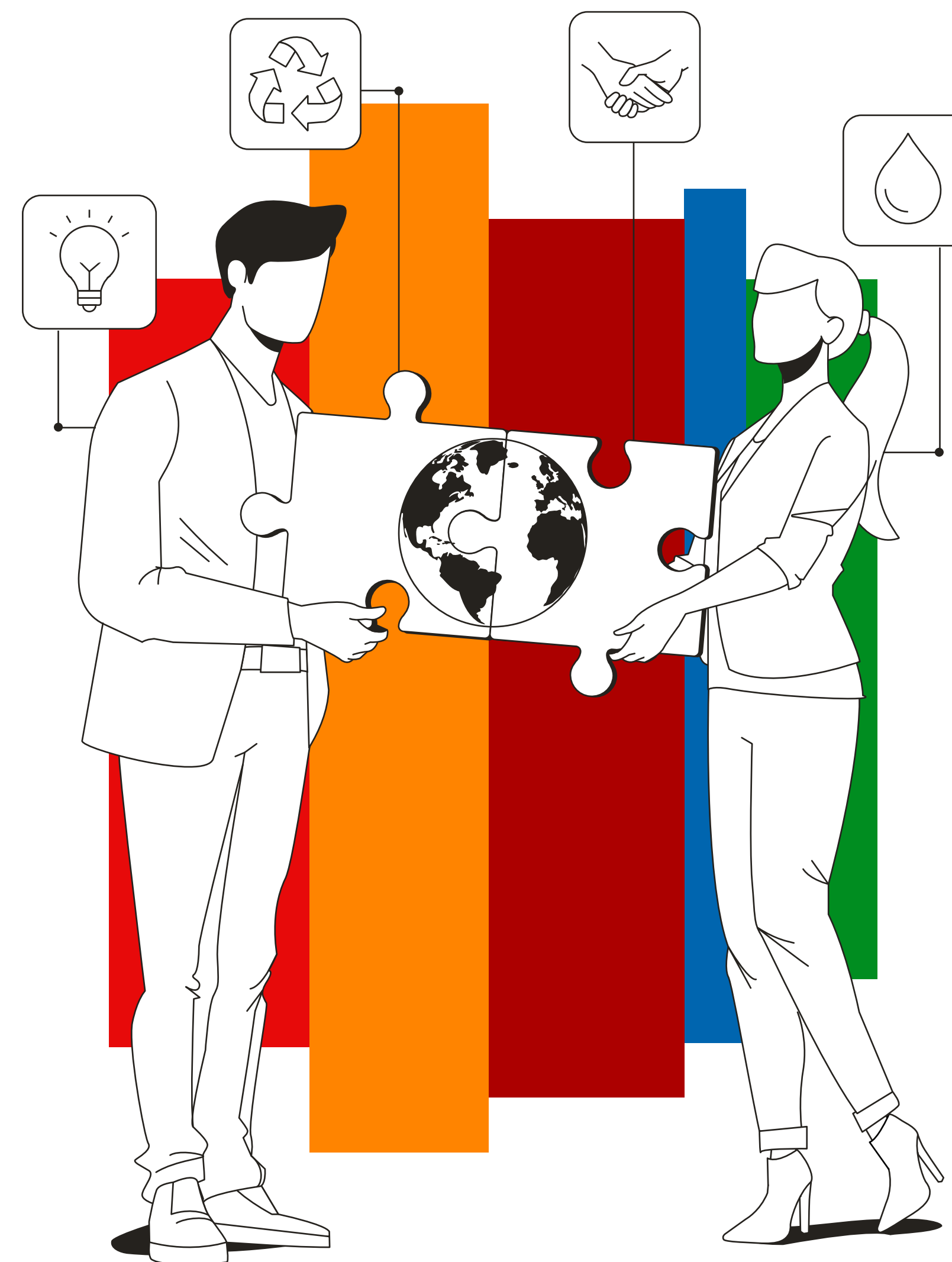
W styczniu 2023 roku mBank po raz trzeci znalazł się w elitarnym gronie spółek indeksu Bloomberg Gender-Equality Index (indeks równości płci). W zestawieniu tym znalazły się spółki giełdowe, które aktywnie wspierają wyrównywanie szans w środowisku pracy. Eksperci Bloomberg’a docenili działania mBanku zwłaszcza w sferze równego wynagradzania kobiet i mężczyzn oraz inkluzywnej kultury pracy.

mBank jest jedną z 484 spółek z 45 krajów, które zostały wyróżnione w tej edycji indeksu. Bloomberg Gender-Equality Index analizuje wyniki spółek publicznych o kapitalizacji powyżej 1 mld dolarów pod kątem równości płci w środowisku pracy, mierzonej w pięciu obszarach: kobiece przywództwo i rozwój talentów, równa płaca i parytet płac, inkluzywna kultura pracy, polityka przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu oraz marka prokobieca. Do indeksu kwalifikują się jedynie te spółki, które osiągnęły wynik przekraczający próg określony globalnie.

### 6.2.5. Disclosure Insight Action (CDP)

W 2023 roku organizacja CDP oceniła nasz wkład do walki ze zmianami klimatu na poziomie C w skali od A do F. Raport CDP prezentuje, na prośbę 680 inwestorów instytucjonalnych, informacje o wpływie na klimat i środowisko, które ujawniło 18,7 tys. firm z całego świata.

Uzyskany wynik nie jest dla nas satysfakcjonujący, dlatego w toku przygotowań do spełnienia wymogów CSRD/ESRS chcemy go poprawić, m.in. poprzez działania podejmowane w ramach opracowywanego aktualnie planu transformacji. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że nasza Grupa podlega ocenie CDP samodzielnie, natomiast w przypadku innych banków w Polsce ocena często obejmuje całą międzynarodową grupę.





## 7. O Raporcie

[GRI 2-2] [GRI 2-3]

Niniejsza publikacja jest Raportem ESG Grupy Kapitałowej mBank, obejmującej oddziały w Czechach i w Słowacji oraz spółki wskazane w rozdziale 1.1.2. Struktura zarządcza Grupy mBanku. W przypadku wskaźników lub fragmentów, które nie dotyczą wszystkich jednostek, dodaliśmy przypisy wskazujące jednostki objęte ujawnieniem. Przyjęliśmy, że nasza spółka dominująca, której pracownicy stanowią 90,6% wszystkich zatrudnionych, jest najbardziej istotna dla odbiorców raportu. Raport został sporządzony zgodnie ze Standardem *Global Reporting Initiative* (GRI Standards 2021) i uwzględnia wytyczne zawarte w the *Principles of Responsible Banking* (PRB). Publikacja dotyczy okresu od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 roku. W Grupie mBanku raportujemy w cyklu rocznym. Raport za rok 2023 jest jednocześnie naszym raportem Communication on Progress, wymaganym przez UN Global Compact. Wskaźniki GRI przyporządkowaliśmy także do odpowiednich Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG) na podstawie dokumentu pt. „*Linking the SDGs and the GRI Standards*” opublikowanego przez Global Reporting Initiative.

[GRI 2-4] [GRI 2-14]

W raportowanym okresie nie nastąpiły zmiany dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości firmy. W stosunku do ostatniej publikacji za 2022 rok nie wprowadzono korekt dotyczących zaprezentowanych informacji i danych liczbowych.

[GRI 2-5]

Wybrane dane zawarte w raporcie zostały zweryfikowane zewnętrznie. Atestację przeprowadził niezależny podmiot, firma KPMG, zgodnie z Międzynarodowym Standardem Usług Atestacyjnych 3000 (Zmienionym) Usługi atestacyjne inne niż badania lub przeglądy historycznych informacji finansowych (ISAE 3000), wydanym przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych.

W procedurze wyboru zewnętrznego audytora kierowano się takimi kryteriami jak dotychczasowe doświadczenia w audytowaniu raportów niefinansowych czy doświadczenie biegłych rewidentów w badaniu sprawozdań finansowych Grupy.

Proces powstawania niniejszej publikacji podlegał nadzorowi Chief Sustainability Officer, z którą należy się kontaktować w przypadku pytań.  
kontakt: Anna Miazga, [esg@mbank.pl](mailto:esg@mbank.pl)

[GRI 3-1]

Najbardziej istotne tematy, które zostały poruszone w sprawozdaniu niefinansowym oraz w Raporcie ESG, zdefiniowano podczas sesji dialogowej zorganizowanej w 2022 roku dla kluczowych grup interesariuszy. Podczas sesji zbadano opinie na temat



najważniejszych tematów związanych ze zrównoważonym rozwojem Grupy mBanku zarówno pod kątem ich wpływu na organizację, jak i wpływu organizacji na konkretne zagadnienia. W sesji wzięli udział przedstawiciele kluczowych interesariuszy zewnętrznych: dostawców, organizacji branżowych i pozarządowych, jak również eksperci ds. zrównoważonego rozwoju i sektora finansowego. Uczestnicy przyjęli perspektywę pięciu filarów strategii ESG i dyskutowali na trzy główne tematy:

- oczekiwania w ramach priorytetów ESG,
- propozycje dotyczące strategii ESG,
- zagadnienia istotne z perspektywy interesariuszy.

Podczas spotkania omówiono trzy obszary: środowiskowy (E), społeczny (S) oraz zarządczy (G). W ramach prac nad sprawozdaniem niefinansowym za 2023 rok zewnętrzni doradcy zweryfikowali listę tematów wskazanych w 2022 roku. Zdecydowano o usunięciu tematu „*Nowe formy pracy (praca zdalna itp.)*”. Pozostałe zagadnienia pogłębiono pod względem przygotowania naszej organizacji do wymogów CSRD/ESRS.

W 2023 roku Grupa mBanku rozpoczęła analizę podwójnej istotności, którą kontynuujemy i która uwzględnia analizę oddziaływania portfela Grupy na obszar ESG. Wyniki analizy podwójnej istotności wpłyną na wybór istotnych tematów – nowa lista musi uwzględniać zaktualizowaną w 2023 roku strategię ESG Grupy mBanku oraz przygotowanie do spełnienia wymogów Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Proces ten oddziaływał też na określenie tegorocznej listy tematów istotnych.

[GRI 3-2]

#### Lista istotnych tematów w 2023 roku:

- odpowiedzialna promocja i sprzedaż (odpowiedzialne produkty finansowe, zrozumiałe i dopasowane do potrzeb, odpowiedzialna komunikacja i marketing, brak missellingu),
- cyberbezpieczeństwo,
- bezpieczeństwo pieniędzy klientów,
- bezpieczeństwo danych osobowych klientów,
- prawa pracownika,
- zrównoważone finansowanie (finansowanie inwestycji zgodnych z celami społecznymi/środowiskowymi),
- edukacja i rozwój pracowników,
- dobrobyt pracowników (well-being),
- różnorodność i równe traktowanie.

[GRI 3-3]

**Sposób zarządzania każdym z powyższych istotnych tematów** przedstawiamy szczegółowo w poszczególnych rozdziałach raportu.

7.1. Indeks zgodności GRI

| kategoria wskaźnika                              | wskaźnik                          | tytuł wskaźnika                                                                                 | miejsce w raporcie | pominięcia                                                                                                              | odniesienie do wymogów ESRS <sup>21</sup> |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| GRI 1                                            | założenia i podstawy raportowania |                                                                                                 |                    |                                                                                                                         |                                           |
| wskaźniki profilowe                              |                                   |                                                                                                 |                    |                                                                                                                         |                                           |
| GRI 2<br>organizacja i jej praktyka raportowania | 2-1                               | informacje szczegółowe o organizacji                                                            | 8                  |                                                                                                                         |                                           |
|                                                  | 2-2                               | podmioty ujęte w raportowaniu zrównoważonego rozwoju organizacji                                | 112                |                                                                                                                         | ESRS 2 BP-1                               |
|                                                  | 2-3                               | okres i cykl raportowania oraz dane kontaktowe                                                  | 112                |                                                                                                                         |                                           |
|                                                  | 2-4                               | wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach | 112                |                                                                                                                         | ESRS 2 BP-2                               |
|                                                  | 2-5                               | polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu                           | 112                |                                                                                                                         |                                           |
| GRI 2<br>działalność i pracownicy                | 2-6                               | aktywność, łańcuch wartości i relacje biznesowe                                                 | 18                 |                                                                                                                         | ESRS 2 SBM-1                              |
|                                                  | 2-7, SDG 8, SDG 10                | pracownicy                                                                                      | 57                 |                                                                                                                         | ESRS 2 SBM-1; ESRS SI-6                   |
|                                                  | 2-8, 2-8, SDG 8                   | osoby świadczące usługi na rzecz organizacji                                                    | 59                 | dane dotyczące osób zatrudnionych w mBanku S.A. w Polsce nie są kompletne z uwagi na brak dostępnych wszystkich danych. | ESRS SI-7                                 |

<sup>21</sup> Nie jest przedmiotem atestacji. Odniesienie opracowaliśmy na podstawie oficjalnego komunikatu EFRAG [gri-standards-and-esrs-draft-interopability-index\\_20231130-final.pdf \(globalreporting.org\)](#).

|                           |                          |                                                                                    |         |                                                                                                                                                                          |                                     |
|---------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| GRI 2<br>ład korporacyjny | 2-9,<br>SDG 5,<br>SDG 16 | struktura i zarządzanie                                                            | 10, 76  | umowy o współpracę stanowią wszystkie umowy pracowników ze spółek mFinanse w Czechach i Słowacji, których nie można sklasyfikować zgodnie z wytycznymi wskaźnika GRI 2-7 | ESRS 1 GOV-1; ESRS G1               |
|                           | 2-10, SDG 5,<br>SDG 16   | nominacje i wybór kadry zarządczej najwyższego szczebla                            | 11      |                                                                                                                                                                          |                                     |
|                           | 2-11, SDG 16             | przewodniczący najwyższego organu zarządzającego                                   | 12      |                                                                                                                                                                          |                                     |
|                           | 2-12, SDG 16             | rola organu zarządzającego najwyższego szczebla w nadzorowaniu zarządzania wpływem | 27      |                                                                                                                                                                          | ESRS 2 GOV-1, GOV-2, SBM-2; ESRS G1 |
|                           | 2-13                     | delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem                               | 27      |                                                                                                                                                                          | ESRS 2 GOV-1, GOV-2; ESRS G1-3      |
|                           | 2-14                     | rola najwyższego organu zarządzającego w zrównoważonym raportowaniu                | 27, 112 |                                                                                                                                                                          | ESRS 2 GOV-5, IRO-1                 |
|                           | 2-15, SDG 16             | konflikty interesów                                                                | 35      |                                                                                                                                                                          |                                     |
|                           | 2-16                     | komunikacja krytycznych obaw                                                       | 31      |                                                                                                                                                                          | ESRS 2 GOV-2; ESRS G1-1, G1-3       |
|                           | 2-17                     | wiedza najwyższej kadry zarządzającej na temat zrównoważonego rozwoju              | 27      |                                                                                                                                                                          | ESRS 2 GOV-1                        |
|                           | 2-18                     | ocena najwyższego organu zarządzającego                                            | 27      |                                                                                                                                                                          |                                     |
|                           | 2-19                     | polityka wynagrodzeń                                                               | 64      |                                                                                                                                                                          | ESRS 2 GOV-3; ESRS E1               |
|                           | 2-20                     | proces tworzenia polityki wynagrodzeń                                              | 64      |                                                                                                                                                                          | ESRS 2 GOV-3                        |
|                           | 2-21                     | roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia                                          | 65      |                                                                                                                                                                          | ESRS S1-16                          |



|                                            |              |                                                        |       |  |                                                                                                                          |
|--------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------|-------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 2<br>strategia, polityki<br>i praktyki | 2-22         | oświadczenie na temat strategii zrównoważonego rozwoju | 4-6   |  | ESRS 2 SBM-1                                                                                                             |
|                                            | 2-23, SDG 16 | polityki                                               | 31-36 |  | ESRS 2 GOV-4; ESRS S1-1;<br>ESRS S2-1; ESRS S3- 1;<br>ESRS S4-1; ESRS G1-1                                               |
|                                            | 2-24         | polityki w relacjach biznesowych                       | 31-36 |  | ESRS 2 GOV-2; ESRS S1-4;<br>ESRS S2-4; ESRS S3- 4;<br>ESRS S4-4; ESRS G1-1                                               |
|                                            | 2-25         | procesy zmniejszania negatywnego wpływu                | 31    |  | ESRS S1-1, S1-3; ESRS S2-1,<br>S2-3, S2-4; ESRS S3-1, S3-3;<br>S3-4; ESRS S4-1                                           |
|                                            | 2-26, SDG 16 | mechanizmy zgłaszania wątpliwości                      | 31    |  | ESRS S1-3; ESRS S2-3;<br>ESRS S3- 3; ESRS S4-3;<br>ESRS G1-1, G1-3                                                       |
|                                            | 2-27         | zgodność z prawem i regulacjami                        | 32    |  | ESRS 2 SMB-3; ESRS E2-4;<br>ESRS S1-17; ESRS G1- 4                                                                       |
|                                            | 2-28         | członkostwo w organizacjach i stowarzyszeniach         | 22-23 |  |                                                                                                                          |
| GRI 2<br>angażowanie<br>interesariuszy     | 2-29         | podejście do angażowania interesariuszy                | 37    |  | ESRS 2 SMB-2; ESRS S1-1, S1-2;<br>ESRS S2-1, S2-2; ESRS S3-1,<br>S3-2;ESRS S4-1, S4-2                                    |
|                                            | 2-30, SDG 8  | pracownicy objęci umowami zbiorowymi                   | 63    |  | ESRS S1-8                                                                                                                |
| GRI 3<br>podejście<br>do zarządzania       | 3-1          | proces określenia tematów istotnych                    | 112   |  | ESRS 2 BP-1, IRO-1                                                                                                       |
|                                            | 3-2          | lista tematów istotnych                                | 113   |  | ESRS 2 SBM-3                                                                                                             |
|                                            | 3-3          | zarządzanie tematami istotnymi                         | 113   |  | ESRS 2 SBM-1, SBM-3; ESRS<br>S1-2, S1-4, S1-5; ESRS S2-2,<br>S2-4, S2-5; ESRS S3-2, S3-4,<br>S3-5; ESRS S4-2, S4-4, S4-5 |

wskaźniki tematyczne

dobrobyt pracowników well-being

|                                          |                                |                                                                                                           |    |                                                               |            |
|------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------|------------|
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania | 3-3                            | zarządzanie tematami istotnymi                                                                            | 71 |                                                               |            |
| <b>GRI 401</b><br>zatrudnienie           | 401-1, SDG 5,<br>SDG 8, SDG 10 | łączna liczba i odsetek nowych pracowników zatrudnionych oraz łączna liczba odejść w okresie raportowania | 60 | grupa bez uwzględnienia spółek mFinanse w Czechach i Słowacji | ESRS S1-6  |
|                                          | 401-2, SDG 3,<br>SDG 5, SDG 8  | świadczenia dodatkowe (benefity) zapewniane pracownikom pełnoetatowym                                     | 64 |                                                               | ESRS S1-11 |

różnorodność i równe traktowanie

|                                                    |                                |                                                                                                                                                                        |    |  |                                           |
|----------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--|-------------------------------------------|
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania           | 3-3                            | zarządzanie tematami istotnymi                                                                                                                                         | 73 |  |                                           |
| <b>GRI 202</b><br>obecność na rynku                | 202-1                          | wysokość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w stosunku do płacy minimalnej                                                                                                | 66 |  |                                           |
| <b>GRI 401</b><br>zatrudnienie                     | 401-3, SDG 5,<br>SDG 8         | urlopy rodzicielskie                                                                                                                                                   | 61 |  | ESRS S1-15                                |
| <b>GRI 405</b><br>różnorodność i równe traktowanie | 405-1, SDG 5,<br>SDG 8         | skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności | 76 |  | ESRS 2 GOV- 1;<br>ESRS S1-6, S1- 9, S1-12 |
|                                                    | 405-2, SDG 5,<br>SDG 8, SDG 10 | stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska                                                                     | 67 |  |                                           |

|                                                                                                                                                                     |                     |                                                                                                                 |       |  |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--|------------|
| <b>GRI 406</b><br>przeciwdziałanie dyskryminacji                                                                                                                    | 406-1, SDG 5, SDG 8 | całkowita liczba przypadków dyskryminacji                                                                       | 78    |  | ESRS S1-17 |
| edukacja i rozwój pracowników                                                                                                                                       |                     |                                                                                                                 |       |  |            |
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania                                                                                                                            | 3-3                 | zarządzanie tematami istotnymi                                                                                  | 68    |  |            |
| <b>GRI 404</b><br>szkolenia i edukacja                                                                                                                              | 404-2, SDG 8        | programy rozwoju kompetencji                                                                                    | 69    |  | ESRS S1-1  |
| prawa pracownika                                                                                                                                                    |                     |                                                                                                                 |       |  |            |
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania                                                                                                                            | 3-3                 | zarządzanie tematami istotnymi                                                                                  | 78-79 |  |            |
| wskaźnik własny mBanku                                                                                                                                              | MB-DHR-11           | dialog z pracownikami                                                                                           | 81    |  |            |
| odpowiedzialna promocja i sprzedaż (odpowiedzialne produkty finansowe, zrozumiałe i dopasowane do potrzeb, odpowiedzialna komunikacja i marketing, brak misselingu) |                     |                                                                                                                 |       |  |            |
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania                                                                                                                            | 3-3                 | zarządzanie tematami istotnymi                                                                                  | 52    |  |            |
| <b>GRI 202</b><br>zachowania antykonkurencyjne                                                                                                                      | 206-1, SDG 16       | podjęte działania prawne dotyczące zachowań antykonkurencyjnych oraz praktyk łamania regulacji antymonopolowych | 47    |  |            |



zrównoważone finansowane (finansowanie inwestycji zgodnych z celami społecznymi/środowiskowymi)

|                                          |                                                    |                                                       |        |                                  |                        |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------|----------------------------------|------------------------|
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania | 3-3                                                | zarządzanie tematami istotnymi                        | 81     |                                  |                        |
| wskaźnik własny<br>mBanku                | MB-DPR-1                                           | czynniki ESG w procesach kredytowych                  | 81     |                                  |                        |
| <b>GRI 302</b><br>energia                | 302-1, SDG 7,<br>SDG 8, SDG 12,<br>SDG 13          | zużycie energii w organizacji                         | 98     |                                  | ESRS E1-5              |
|                                          | 302-3 SDG 7,<br>SDG 8, SDG 12,<br>SDG 13           | intensywność zużycia energii                          | 99     |                                  |                        |
| <b>GRI 305</b><br>emisje                 | 305-1, SDG 3,<br>SDG 12, SDG 13,<br>SDG 14, SDG 15 | bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)   | 90     |                                  | ESRS E1-4, E1-6        |
|                                          | 305-2, SDG 3,<br>SDG 12, SDG 13,<br>SDG 14, SDG 15 | pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)      | 90     |                                  | ESRS E1-4, E1-6        |
|                                          | 305-3, SDG 3,<br>SDG 12, SDG 13,<br>SDG 14, SDG 15 | inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3) | 90, 92 | pominięcia opisane na stronie 92 | ESRS E1-3, E1- 4, E1-7 |
|                                          | 305-4, SDG 13,<br>SDG 14, SDG 15                   | intensywność związana z emisją gazów cieplarnianych   | 91     |                                  |                        |

cyberbezpieczeństwo

|                                          |         |                                            |    |  |  |
|------------------------------------------|---------|--------------------------------------------|----|--|--|
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania | 3-3     | zarządzanie tematami istotnymi             | 45 |  |  |
| wskaźnik własny<br>mBanku                | MB-DB-1 | odpowiedzialność Komitetu Bezpieczeństwa   | 45 |  |  |
|                                          | MB-DB-2 | odpowiedzialność Zarządu za bezpieczeństwo | 45 |  |  |

bezpieczeństwo pieniędzy klientów

|                                          |         |                                            |        |  |  |
|------------------------------------------|---------|--------------------------------------------|--------|--|--|
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania | 3-3     | zarządzanie tematami istotnymi             | 44     |  |  |
| wskaźnik własny<br>mBanku                | MB-DB-1 | odpowiedzialność Komitetu Bezpieczeństwa   | 45, 81 |  |  |
|                                          | MB-DB-2 | odpowiedzialność Zarządu za bezpieczeństwo | 45     |  |  |

bezpieczeństwo danych osobowych

|                                          |               |                                                                                                     |        |                                                                                 |                 |
|------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>GRI 3</b><br>podejście do zarządzania | 3-3           | zarządzanie tematami istotnymi                                                                      | 44, 45 |                                                                                 |                 |
| <b>GRI 418</b><br>prywatność klientów    | 418-1, SDG 16 | całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klientów oraz utraty danych | 44     | grupa bez uwzględnienia oddziałów zagranicznych, mBanku Hipotecznego, mElements | ESRS S4-3, S4-4 |

przeciwdziałanie korupcji

|                                             |               |                                                                                                   |    |  |           |
|---------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--|-----------|
| <b>GRI 205</b><br>przeciwdziałanie korupcji | 205-2, SDG 16 | szkolenia dla pracowników i kadry menedżerskiej poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym | 35 |  | ESRS G1-3 |
|                                             | 205-3, SDG 16 | potwierdzone przypadki korupcji i działania podjęte w odpowiedzi na nie                           | 34 |  | ESRS G1-4 |

## 7.2. Raportowanie i Samoocena Zasad Odpowiedzialnej Bankowości

### Zasada 1: Dostosowanie strategii



Kształtujemy naszą strategię biznesową w taki sposób, aby służyła również potrzebom i powszechnemu dobru jednostek, a także przyczyniała się do realizacji celów społecznych wyrażonych w Celach Zrównoważonego Rozwoju (SDG), w Paryskim Porozumieniu Klimatycznym, jak również w innych ważnych wytycznych krajowych lub regionalnych.

#### model biznesowy

Proszę (ogólnie) opisać model biznesowy banku, w tym główne segmenty obsługiwanych klientów, rodzaje oferowanych produktów i usług, główne sektory i rodzaje działalności w najważniejszych regionach geograficznych, w których bank prowadzi działalność lub oferuje produkty i usługi. Proszę również podać wartości liczbowe: np. ujawnić rozkład portfela banku (%) pod względem regionów geograficznych, segmentów (tj. według pozycji bilansowych lub pozabilansowych) lub liczbę obsługiwanych klientów.

Grupa mBanku prowadzi działalność według modelu

bankowości uniwersalnej i specjalizuje się w obsłudze wszystkich typów klientów. Oferuje bankowość detaliczną, korporacyjną i inwestycyjną oraz inne usługi finansowe, takie jak leasing, faktoring, finansowanie nieruchomości komercyjnych, działalność maklerska, doradztwo inwestycyjne (wealth management) finansowanie przedsiębiorstw (corporate finance) oraz doradztwo w zakresie rynków kapitałowych.

U podstaw działalności Grupy leży model wartości (autentyczność, empatia, odwaga, odpowiedzialność, współpraca) zorientowany na generowanie korzyści dla klientów, akcjonariuszy, pracowników i innych interesariuszy. Rozpoznajemy ich rzeczywiste potrzeby i wdrażamy odpowiednie rozwiązania – w ten sposób wychodzimy naprzeciw obecnym i przyszłym wymaganiom naszych interesariuszy.

Powszechnie uznawana doskonałość operacyjna mBanku bazuje na nowoczesnym interfejsie użytkownika bankowości internetowej, aplikacjach mobilnych nowej generacji i bankowości wideo, a także na zarządzaniu relacjami z klientami (CRM) w czasie rzeczywistym i na podstawie analizy wzorców zachowań. Cała oferta produktowa skupia się wokół rachunku bieżącego z szerokim spektrum usług finansowych dostępnych za jednym kliknięciem. W ten sposób realizujemy strategiczny cel, jakim jest bycie najwygodniejszym bankiem

#### Więcej informacji

o naszym modelu biznesowym i najnowszych wynikach można znaleźć w rozdziale 1.1. – Model biznesowy oraz w [Sprawozdaniu Zarządu z wyników Grupy mBank S.A. w 2023 roku](#) (str. 8–11).



transakcyjnym na rynku. Udostępniamy klientom nowoczesną, wygodną, łatwo dostępną i przyjazną platformę internetową. Systematycznie rozwijamy aplikację mobilną, aby zagwarantować możliwość zarządzania finansami z dowolnego miejsca.

mBank w liczbach:

- 5 716 tys. klientów indywidualnych i 34,5 tys. klientów korporacyjnych,
- 7 316 pracowników Grupy,
- ok. 3,5 mln użytkowników aplikacji mobilnej,
- 12,6% udziału w rynku wartości transakcji kartą.

udział segmentów biznesowych i linii biznesowych do wyników finansowych

| mln zł                                | 2022    | 2023     | zmiana w mln zł | zmiana w % | % udział w dochodach |
|---------------------------------------|---------|----------|-----------------|------------|----------------------|
| bankowość detaliczna                  | 4 027,1 | 6 809,2  | 2 782,1         | 69,1%      | 62,6%                |
| bankowość korporacyjna i inwestycyjna | 3 470,4 | 3 778,9  | 308,5           | 8,9%       | 34,8%                |
| działalność Skarbu i Pozostała        | 343,6   | 281,2    | -62,4           | -18,2%     | 2,6%                 |
| dochody głównego biznesu              | 7 841,1 | 10 869,3 | 3 028,2         | 38,6%      | 100,0%               |
| walutowe kredyty hipoteczne           | 15,8    | -67,0    | -82,8           | -/+        | -0,6%                |
| dochody grupy mBanku                  | 7 856,9 | 10 802,3 | 2 945,4         | 37,5%      | 100,0%               |

liczba klientów detalicznych (dotyczy mBanku i mBanku Hipotecznego)

| tys.                          | 31.12.2021 | 31.12.2022 | 31.12.2023 | zmiana roczna |
|-------------------------------|------------|------------|------------|---------------|
| liczba klientów detalicznych  | 5 514,6    | 5 642,8    | 5 716,2    | 1,3%          |
| Polska                        | 4 487,8    | 4 590,1    | 4 614,3    | 0,5%          |
| oddziały zagraniczne          | 1 026,9    | 1 052,7    | 1 102,0    | 4,7%          |
| Czechy                        | 717,8      | 732,3      | 775,5      | 5,9%          |
| Słowacja                      | 309,0      | 320,4      | 326,5      | 1,9%          |
| liczba użytkowników aplikacji | 2 959,8    | 3 338,5    | 3 646,1    | 9,2%          |
| Polska                        | 2 587,9    | 2 920,0    | 3 167,6    | 8,5%          |
| oddziały zagraniczne          | 371,9      | 418,5      | 478,5      | 14,3%         |

liczba klientów korporacyjnych (dotyczy tylko mBanku)

| mln zł                         | 31.12.2021 | 31.12.2022 | 31.12.2023 | zmiana roczna |
|--------------------------------|------------|------------|------------|---------------|
| liczba klientów korporacyjnych | 31 315     | 33 025     | 34 546     | 4,6%          |
| K1                             | 2 272      | 2 218      | 2 379      | 7,3%          |
| K2                             | 9 740      | 10 329     | 10 607     | 2,7%          |
| K3                             | 19 303     | 20 478     | 21 560     | 5,3%          |

### dostosowanie strategii

Czy w strategii biznesowej wskazano, że zrównoważony rozwój to strategiczny priorytet banku i czy strategia to odzwierciedla?

☒ tak ☐ nie

Czy w swoich priorytetach strategicznych lub politykach/zasadach wdrażających te priorytety bank odwołuje się również do któregośkolwiek z poniższych modeli lub wymogów regulacyjnych dotyczących sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju?

- ☐ Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
- ☒ Podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy  
<https://www.mbank.pl/pdf/esg/standardy-esg-prawa-czlowieka-en.pdf>
- ☒ UN Global Compact  
<https://www.mbank.pl/pdf/esg/standardy-esg-prawa-czlowieka-en.pdf>
- ☐ Deklaracja praw ludów tubylczych uchwalona przez ONZ
- ☒ Wszelkie obowiązujące wymogi regulacyjne w zakresie obowiązków informacyjnych dotyczących oceny ryzyka środowiskowego, np. w odniesieniu do ryzyka klimatycznego – proszę wskazać które: Inicjatywa SBTi (Science-Based Targets Initiatives), inicjatywa PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials), Taksonomia UE  
<https://www.mbank.pl/pdf/relacje-inwestorskie/pozostale/information-on-esg-strategy.pdf>  
<https://www.mbank.pl/en/news/other/post,9981,joining-the-science-based-targets-initiative-stbi-%E2%80%93-yet-another-step-towards-climate-neutrality.html>

- ☐ Wszelkie obowiązujące wymogi regulacyjne w zakresie obowiązków informacyjnych dotyczących oceny ryzyka społecznego, np. w odniesieniu do współczesnego niewolnictwa – proszę wskazać które:  
-----
- ☐ Żadne z powyższych

Chcemy promować inkluzywną i zrównoważoną bankowość. Nasze działania i inwestycje przyczyniają się do realizacji 13 z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych (SDG) i porozumienia paryskiego. Przestrzegamy wszystkich wymogów regulacyjnych dotyczących ujawniania informacji ESG. Indeks Odpowiedzialnej Bankowości jest częścią naszego Raportu ESG za 2023 rok.

Wszystkie te elementy zawarliśmy w „Strategii Grupy mBanku na lata 2021–2025: Od ikony mobilności do ikony możliwości”, przyjętej przez nasz Zarząd i zatwierdzonej przez Radę Nadzorczą jesienią 2021 roku. Cele ESG stanowią integralną część tego dokumentu i naszej działalności.

Podczas formułowania aspiracji i celów naszej Grupy, które pierwotnie zawarliśmy w Strategii, uwzględniliśmy oczekiwania gospodarcze i rynkowe, wymogi regulacyjne, postęp technologiczny, ewolucję zachowań konsumenckich, lokalne ograniczenia oraz uwarunkowania wewnętrzne. W związku ze zmianami w większości tych obszarów, jakie nastąpiły w ciągu ostatnich dwóch lat, gruntownie

**Więcej o naszym podejściu do strategii ESG** można znaleźć w rozdziale 1.1.3. – Cele strategiczne ESG. Aspekty ESG są częścią strategii biznesowej mBanku, która jest dostępna na naszej stronie internetowej: <https://www.mbank.pl/pdf/relacjeinwestorskie/strategyof-mbank-group-for-2021-2025-pol.pdf>

zrewidowaliśmy naszą strategię w połowie horyzontu jej wdrażania. W efekcie część dotycząca zagadnień ESG została zaktualizowana w VI kw. 2023 roku, aby sprostać zwiększonym oczekiwaniom i presji ze strony interesariuszy, w tym klientów, inwestorów, a także organów regulacyjnych i nadzorczych.

Jako instytucja finansowa ponosimy szczególną odpowiedzialność i mamy do odegrania ważną rolę w kwestiach wspierania globalnych i krajowych wysiłków na rzecz transformacji w kierunku zrównoważonego rozwoju, a zwłaszcza gospodarki neutralnej dla klimatu. Naszym zdaniem wkład banków w te działania ma dwa wymiary: może przybrać formę partnerstwa, wspierania klientów w zielonej transformacji oraz mobilizacji kapitału na rzecz zrównoważonej działalności i zrównoważonych projektów gospodarczych, a może też polegać na dawaniu dobrego przykładu w sferze zrównoważonego wzrostu środowiskowego i społecznego. Naszym celem jest stworzenie dla ludzi, firm i społeczności warunków do rozwoju gospodarczego, ale także wniesienie znaczącego wkładu w zrównoważony świat, oparty na ekosystemach, które zaspokajają ludzkie potrzeby, a jednocześnie przeciwdziałają problemom społecznym. Chcemy nadal być liderem zrównoważonej bankowości w Polsce. Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za klimat, społeczeństwo, finanse naszych klientów i zgodność z deklarowanymi wartościami ESG.



Zasada 2: Wpływ na otoczenie



Będziemy systematycznie zwiększać nasze pozytywne oddziaływanie, a jednocześnie redukować negatywny wpływ na ludzi i środowisko wynikający z naszej działalności, produktów i usług oraz zarządzać ryzykiem z tym związanym. Aby to osiągnąć, określimy i opublikujemy cele w obszarach, w których możemy wywrzeć największy wpływ.

2.1 Analiza wpływu (krok 1)

Proszę wykazać, że bank przeprowadził analizę wpływu swojego portfela (portfeli) w celu identyfikacji najbardziej znaczących obszarów wpływu i określenia priorytetowych obszarów do wyznaczenia celów. Analiza wpływu powinna podlegać regularnym aktualizacjom<sup>22</sup> i spełniać następujące wymogi/elementy (a–d)<sup>23</sup>:

a) zakres

Jaki jest zakres analizy wpływu przeprowadzonej przez bank? Proszę opisać, które części głównych obszarów działalności banku, produktów/usług w głównych regionach geograficznych działalności banku (zgodnie z opisem w punkcie 1.1), zostały uwzględnione w analizie wpływu. Proszę również opisać, które obszary nie zostały jeszcze uwzględnione i dlaczego.

Analiza wpływu objęła całą Grupę mBanku. Dzięki temu rozszerzyliśmy zakres analizy w stosunku do poprzedniego

raportu PRB (w 2022 roku analiza objęła tylko mBank S.A.). Grupa mBanku co roku przeprowadza ocenę istotności w celu identyfikacji najistotniejszych problemów związanych ze zrównoważonym rozwojem. W 2023 roku Grupa rozpoczęła analizę podwójnej istotności, którą kontynuujemy i która uwzględnia analizę oddziaływania portfela Grupy na obszar ESG. Wyniki analizy podwójnej istotności wpłyną na wybór istotnych tematów – nowa lista musi też uwzględniać zaktualizowaną w 2023 roku strategię ESG Grupy mBanku oraz przygotowanie do spełnienia wymogów Europejskich Standardów Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Do oceny istotności wpływu naszego portfela wykorzystaliśmy narzędzie UNEP FI Impact Tool.

Ocena objęła całą grupę, w tym także informacje o wszystkich obszarach naszej działalności (bankowość detaliczna oraz bankowość korporacyjna i inwestycyjna), i uwzględniła cały łańcuch wartości: operacje własne oraz procesy poza jednostką (upstream i downstream).

b) skład portfela

Czy bank uwzględnił w analizie skład swojego portfela (w wartościach procentowych)? Proszę podać proporcjonalny skład portfela – globalnie i w podziale na regiony:

Szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć na stronie: <https://www.mbank.pl/relacje-inwestorskie> – dane finansowe i biznesowe

- bankowość detaliczna;
- bankowość korporacyjna/inwestycyjna.

<sup>22</sup> Oznacza to, że w przypadku gdy wstępną analizę wpływów przeprowadzono w poprzednim okresie, informacje trzeba odpowiednio zaktualizować, zakres rozszerzyć, a jakość analizy wpływu powinna z czasem ulec poprawie.  
<sup>23</sup> Dalsze wskazówki można znaleźć w [Interaktywnych wytycznych dotyczących analizy wpływu i ustalania celów](#).

- w podziale na sektory i branże<sup>24</sup> dla portfeli bankowości biznesowej, korporacyjnej i inwestycyjnej (tj. ekspozycja sektorowa lub podział na sektory w wartościach procentowych) i/lub
- w podziale na produkty i usługi oraz na rodzaje klientów w przypadku portfeli bankowości detalicznej i indywidualnej.

Jeśli bank zastosował inne podejście do określenia skali swojej ekspozycji, proszę wyjaśnić, w jaki sposób określono, podstawową/główną działalność banku w odniesieniu do branż lub sektorów.

**Zastosowaliśmy oba dostępne moduły: Consumer Banking oraz Institutional Banking.**

**1. Consumer Banking** odnosi się do segmentu bankowości detalicznej (działalność podstawowa, z wyłączeniem działalności pomocniczej, tj. z wyłączeniem kredytów frankowych wyodrębnionych w raporcie mBanku). Segment bankowości detalicznej oferuje produkty zarówno klientom indywidualnym, jak i jednoosobowy firmom oraz mikroprzedsiębiorstwom. Na potrzeby analizy portfela ekspozycje wobec jednoosobowych przedsiębiorstw i mikroprzedsiębiorstw nie zostały rozdzielone.

**skład portfela bankowości detalicznej w podziale na produkty i usługi (konsumenci)**

**kredyt (kwota)**

|                                                                 |        |
|-----------------------------------------------------------------|--------|
| rachunki bieżące z usługami płatniczymi (czeki, karty debetowe) | 51,29% |
| konta oszczędnościowe                                           | 23,45% |
| certyfikaty depozytowe                                          | 25,26% |

**konta i oszczędności (kwota)**

|                                                    |        |
|----------------------------------------------------|--------|
| karty kredytowe                                    | 3,24%  |
| kredyty konsumpcyjne i kredyty w rachunku bieżącym | 28,03% |
| kredyty mieszkaniowe/hipoteczne                    | 58,93% |
| kredyty samochodowe                                | 7,33%  |
| inne kredyty specjalistyczne                       | 2,47%  |

**2. W przypadku Institutional Banking** wskazujemy sumę ekspozycji po dostosowaniu kwoty dot. sektorów (segment bankowości korporacyjnej), tj. 50.743.742.550,90 zł, do wartości bilansowej ekspozycji Grupy mBanku na koniec 2022 roku, wykazanej w Nocie

**3.4. – Koncentracja aktywów, pasywów i pozycji pozabilansowych** w Skonsolidowanym Sprawozdaniu Finansowym Grupy mBanku S.A. według Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej za 2022 rok (str. 66 wersji polskojęzycznej).

<sup>24</sup> Kluczowe sektory w odniesieniu do różnych obszarów oddziaływania, tj. sektory, których pozytywny i negatywny wpływ jest szczególnie silny, są tu najistotniejsze. 126



Proporcjonalny skład portfela kredytów bankowości korporacyjnej (top 20)

| nr | NACE  | sektor                                                                                                                                   | % portfela |
|----|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1  | 68.20 | wynajem i użytkowanie nieruchomości własnych lub dzierżawionych                                                                          | 7,58%      |
| 2  | 41.10 | realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków                                                                      | 5,58%      |
| 3  | 64.99 | pozostała działalność wspomagająca usługi finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych (gdzie indziej niesklasyfikowana) | 4,50%      |
| 4  | 35.11 | wytwarzanie energii elektrycznej                                                                                                         | 2,94%      |
| 5  | 49.41 | usługi w zakresie transportu drogowego towarów                                                                                           | 2,92%      |
| 6  | 68.10 | kupno i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek                                                                                        | 2,76%      |
| 7  | 70.22 | doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, pozostałe                                                      | 2,64%      |
| 8  | 41.20 | roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych                                                          | 2,28%      |
| 9  | 46.90 | sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana                                                                                                     | 2,18%      |
| 10 | 70.10 | działalność firm centralnych (head offices)                                                                                              | 1,94%      |
| 11 | 45.11 | sprzedaż samochodów osobowych i furgonetek                                                                                               | 1,56%      |
| 12 | 45.31 | sprzedaż hurtowa części i akcesoriów do pojazdów samochodowych                                                                           | 1,41%      |
| 13 | 46.73 | sprzedaż hurtowa drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego                                                                | 1,25%      |

|    |       |                                                                              |       |
|----|-------|------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 14 | 64.19 | pozostałe pośrednictwo pieniężne                                             | 1,24% |
| 15 | 62.01 | działalność w zakresie programowania                                         | 1,14% |
| 16 | 64.20 | działalność holdingów finansowych                                            | 1,09% |
| 17 | 46.75 | sprzedaż hurtowa wyrobów chemicznych                                         | 0,96% |
| 18 | 31.09 | produkcja pozostałych mebli                                                  | 0,95% |
| 19 | 46.71 | sprzedaż hurtowa paliw stałych, ciekłych, gazowych oraz produktów pochodnych | 0,94% |
| 20 | 77.11 | wynajem i dzierżawa samochodów osobowych i furgonetek                        | 0,82% |

c) kontekst

Jakie są główne wyzwania i priorytety związane ze zrównoważonym rozwojem w najważniejszych krajach/ regionach, w których bank oraz/lub jego klienci prowadzą działalność?<sup>25</sup> Proszę opisać, w jaki sposób uwzględniono te wyzwania i priorytety, ze wskazaniem interesariuszy, których zaangażowano w celu dokładniejszego opracowania tego elementu analizy wpływu.

*Ten krok pozwala zobaczyć oddziaływanie portfela banku w kontekście potrzeb społecznych.*

Podczas pierwszej oceny podwójnej istotności skorzystaliśmy z modułu kontekstowego UNEP FI (Context Module), aby określić główne wyzwania i priorytety w przypadku Polski. Bazowaliśmy również na naszej wiedzy fachowej.

<sup>25</sup> W przypadku banków, których portfele są bardzo zdywersyfikowane i zawierają produkty globalne, można również uwzględnić międzynarodowe priorytety.



Najważniejsze wyzwania i priorytety związane ze zrównoważonym rozwojem i sformułowane na potrzeby sprawozdania niefinansowego oraz raportu ESG, określiliśmy też w ramach sesji dialogowej zorganizowanej w 2022 roku dla głównych interesariuszy. Utrzymujemy stałe kontakty z organizacjami takimi jak United Nations Global Compact Poland, aby na bieżąco dowiadywać się o zmianach w sytuacji lokalnej. Uczestniczymy w grupach roboczych zrzeszających przedstawicieli różnych sektorów gospodarki, organizacji pozarządowych i środowisk akademickich (np. programy „*Climate Positive*” czy „*Business and Human Rights*”). Bierzemy też udział w spotkaniach i warsztatach organizowanych przez Związek Banków Polskich, np. w grupie roboczej ds. zrównoważonej bankowości i taksonomii.

**Obszary najbardziej znaczących wpływów (zgodnie z narzędziem Impact Radar):**

- 1. w bankowości detalicznej: finanse,
- 2. w bankowości instytucjonalnej: źródła utrzymania, zdrowa gospodarka, dostępność, przystępność cenowa, jakość zasobów i usług.

**Na podstawie bankowych modeli biznesowych uważamy, że powyższe obszary wpływu:**

**Aby dowiedzieć się więcej**  
o naszym podejściu do oceny istotności i zrozumieniu tematów istotnych dla Grupy, prosimy zapoznać się z rozdziałem 7. – O raporcie.

- promują zdrowie finansowe i bankowość włączającą wśród naszych klientów (indywidualnych); oraz
- pomagają naszym klientom przejść na gospodarkę niskoemisyjną.

Na podstawie tych pierwszych trzech elementów analizy wpływu, jakie obszary pozytywnego i negatywnego wpływu zidentyfikował bank? Które (co najmniej dwa) obszary znaczącego wpływu uznano za priorytetowe w ramach realizacji strategii wyznaczania celów (patrz 2.2)<sup>26</sup>? Proszę rozwinąć.

Pełne wyniki analizy podwójnej istotności zostaną ujawnione w naszym oświadczeniu na temat zrównoważonego rozwoju za 2024 rok (zgodnie z CSRD/ESRS), ponieważ ocena jest procesem ciągłym i nadal trwa.

**d) W tym zakresie (min. dwa priorytetowe obszary wpływu): ocena wyników:**

Czy bank określił, które sektory i branże oraz jakie typy klientów podlegających finansowaniu lub klientów będących przedmiotem inwestycji wywołują najistotniejsze wpływy pozytywne lub negatywne? Proszę opisać, jak dokonano oceny, z wyszczególnieniem odpowiednich wskaźników związanych z obszarami znaczącego wpływu, które mają zastosowanie do kontekstu banku. Przy określaniu

<sup>26</sup> Aby ustalić priorytety w ramach obszarów o najbardziej znaczącym oddziaływaniu, ważny będzie jakościowy wkład do analizy ilościowej opisanej w punktach a), b) i c), np. poprzez zaangażowanie interesariuszy i dalszą kontekstualizację geograficzną. 128

priorytetów na potrzeby wyznaczania celów w ramach obszarów o największym wpływie należy wziąć pod uwagę aktualne wyniki banku, tzn. wskaźniki jakościowe i/lub ilościowe i/lub wskaźniki skutków społecznych, gospodarczych i środowiskowych wynikających z działalności banku oraz dostarczania produktów i usług. Jeżeli za najbardziej istotne obszary wpływu uznano klimat oraz/lub zdrowie finansowe i bankowość włączającą, należy również zapoznać się z odpowiednimi wskaźnikami zawartymi w załączniku.

Jeżeli bank zastosował inne podejście do oceny intensywności wpływu wynikającego z działalności banku oraz dostarczania produktów i usług, proszę to opisać.

*Przeprowadzenie tego kroku pozwoli też określić poziom referencyjny (w tym również wskaźniki), który można wykorzystać do wyznaczenia celów w dwóch obszarach o największym wpływie.*

Oprócz przeprowadzenia analizy wpływu przy użyciu narzędzi FI UNEP i oceny podwójnej istotności, w 2022 roku przystąpiliśmy do PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) i wykorzystaliśmy metodologię zaproponowaną w ramach tej inicjatywy do oceny emisji związanych z naszym finansowaniem. Obecnie przygotowujemy strategię dekarbonizacji i wyznaczamy cele PRB i SBTi, w tym także plan transformacji, który ma być gotowy za nadchodzący rok sprawozdawczy zgodnie z CSRD/ESRS.

Przeprowadziliśmy również analizę naszego portfela na potrzeby sprawozdań z działalności kwalifikującej się

**Aby dowiedzieć się więcej**  
o naszym podejściu do oceny istotności i zrozumieniu tematów istotnych dla Grupy, prosimy zapoznać się z rozdziałem 7. – O raporcie.

do Taksonomii. Raportujemy informacje o ekspozycjach Grupy mBanku na działalność gospodarczą kwalifikującą się i niekwalifikującą do Taksonomii. Przy obliczaniu wartości tych wskaźników bierzemy pod uwagę finansowanie zarówno klientów korporacyjnych, jak i indywidualnych.

Nie przeprowadziliśmy jeszcze dogłębnej oceny wyników, ale założyliśmy, że gotowość do CSRD pozwala nam ujawnić wszystkie istotne dane ESRS dotyczące naszych istotnych wpływów oraz zarządzania ryzykiem i szansami.

podsumowanie samooceny

Które z podanych niżej części analizy wpływu zostały zrealizowane w celu określenia obszarów, w których bank ma najbardziej istotne (potencjalne) oddziaływanie – pozytywne i negatywne?<sup>27</sup>

|                |                                         |                                            |                              |
|----------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------|
| zakres         | <input checked="" type="checkbox"/> tak | <input type="checkbox"/> w toku            | <input type="checkbox"/> nie |
| skład portfela | <input checked="" type="checkbox"/> tak | <input type="checkbox"/> w toku            | <input type="checkbox"/> nie |
| kontekst       | <input checked="" type="checkbox"/> tak | <input type="checkbox"/> w toku            | <input type="checkbox"/> nie |
| ocena wyników  | <input type="checkbox"/> tak            | <input checked="" type="checkbox"/> w toku | <input type="checkbox"/> nie |

<sup>27</sup> Można odpowiedzieć „tak”, jeśli bank przeprowadził jeden z opisanych kroków, np. przeprowadzono wstępną analizę wpływu, przeprowadzono pilotaż. 129



Jakie najważniejsze obszary wpływu zidentyfikowano w banku w wyniku przeprowadzenia analizy wpływu?

Łagodzenie zmiany klimatu, przystosowanie się do zmiany klimatu, efektywne gospodarowanie zasobami i gospodarka o obiegu zamkniętym, różnorodność biologiczna, zdrowie finansowe i bankowość inkluzywna, prawa człowieka, równość płci, godne zatrudnienie, woda, zanieczyszczenie, inne: proszę określić.

Jak aktualne są dane wykorzystywane i ujawniane w analizie wpływu?

|                                                  |                                     |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------|
| do 6 miesięcy przed publikacją                   | <input type="checkbox"/>            |
| do 12 miesięcy przed publikacją                  | <input type="checkbox"/>            |
| do 18 miesięcy przed publikacją                  | <input type="checkbox"/>            |
| starsze niż sprzed 18 miesięcy przed publikacją. | <input checked="" type="checkbox"/> |

Otwórz pole tekstowe, aby opisać potencjalne wyzwania, aspekty nieuwjęte powyżej itp.: (opcjonalnie).

2.2 Ustalenie celów (kluczowy krok 2)

Proszę wykazać, że bank wyznaczył i opublikował co najmniej dwa cele odnoszące się przynajmniej do dwóch różnych obszarów o najbardziej znaczącym wpływie, które zidentyfikowano w ramach analizy wpływu.

Cele<sup>28</sup> muszą być konkretne, mierzalne (jakościowe lub ilościowe), osiągalne, istotne i określone w czasie (SMART). Proszę podać następujące elementy ustalania celów (a–d) osobno dla każdego celu:

a) dostosowanie

Jakie międzynarodowe, regionalne lub krajowe polityki, do których należy dostosować portfel banku<sup>29</sup>, wskazano jako istotne? Proszę wykazać, że wybrane wskaźniki i cele są powiązane z odpowiednimi celami zrównoważonego rozwoju, celami porozumienia paryskiego i innymi modelami międzynarodowymi, krajowymi lub regionalnymi oraz przyczyniają się do ich osiągnięcia.

Można rozwinąć elementy kontekstu zawarte w punkcie 2.1.

W październiku 2022 roku dołączyliśmy do inicjatywy Science Based Targets – mamy teraz dwa lata na przygotowanie strategii dekarbonizacji. Jednocześnie przygotowujemy również nasz plan transformacji zgodnie z CSRD.

b) wartości referencyjne

Czy określono wartości referencyjne wybranych wskaźników i oceniono obecny poziom dostosowania? Proszę podać zastosowane wskaźniki, a także rok, który będzie rokiem referencyjnym.

Aby określić poziom referencyjny dotyczący celu, można oprzeć się na ocenie wyników w punkcie 2.1.

<sup>28</sup> Cele operacyjne (dotyczące np. zużycia wody w budynkach biurowych, równości płci w zarządzie banku czy emisji gazów cieplarnianych związanych z podróżami służbowymi) nie wchodzą w zakres PRB.

<sup>29</sup> Na potrzeby wyznaczania celów bank powinien rozważyć główne wyzwania i priorytety związane ze zrównoważonym rozwojem w kraju (krajach), w których przede wszystkim prowadzi działalność. Informacje na temat takich wyzwań i priorytetów można znaleźć w krajowych planach i strategiach rozwoju, w celach międzynarodowych, takich jak cele zrównoważonego rozwoju czy cele zawarte w porozumieniu paryskim, oraz w modelach regionalnych. Dostosowanie oznacza, że powinno istnieć wyraźne powiązanie między celami banku a odpowiednimi modelami i priorytetami, które pokazuje, jak cel przyczynia się do realizacji celów krajowych i globalnych.



Opracowano pakiet wskaźników dotyczących łagodzenia zmian klimatycznych oraz zdrowia finansowego i bankowości inkluzywnej w celu ukierunkowania i wspierania banków w procesach wyznaczania celów i ich realizacji. Przegląd wskaźników można znaleźć w załączniku niniejszego szablonu.

Jeżeli bank uznał łagodzenie zmiany klimatu oraz/lub zdrowie finansowe i bankowość włączającą za priorytet w ramach (jednego ze) swoich najbardziej znaczących obszarów wpływu, zaleca się raportowanie wskaźników w załączniku z wykorzystaniem tabeli jak ta zamieszczona poniżej, obejmującej obszar wpływu, wszystkie istotne wskaźniki i odpowiadające im kody wskaźników.

| obszar wpływu                            | kod wskaźnika | odpowiedź |
|------------------------------------------|---------------|-----------|
| łagodzenie skutków zmian klimatu         | ...           |           |
|                                          | ...           |           |
|                                          | ...           |           |
| zdrowie finansowe i bankowość inkluzywna | ...           |           |
|                                          | ...           |           |
|                                          | ...           |           |

W przypadku wyodrębnienia innych lub dodatkowych wskaźników istotnych dla określenia poziomu referencyjnego oraz oceny dostosowania w związku z wpływem, proszę je ujawnić.

Wartości referencyjne dotyczące łagodzenia skutków zmian klimatu zostaną określone w 2024 roku w ramach opracowywania celów zgodnych z modelem SBTi.

c) cele SMART (w tym kluczowe wskaźniki wydajności (KPI)<sup>30</sup>)

Proszę podać cele dotyczące pierwszego i drugiego obszaru najbardziej znaczącego wpływu, jeśli już je sformułowano (a także dalsze obszary wpływu, jeśli istnieją). Jakich wskaźników KPI używa bank do monitorowania postępów w osiągnięciu celu? Proszę opisać.

Cele klimatyczne zostaną ustalone w latach 2024/2025 na podstawie metodologii SBTi. Cele w zakresie zdrowia finansowego zostały wyznaczone/planujemy ich wyznaczenie w 2024 roku.

d) plan działania

Jakie działania, w tym kamienie milowe, określono w ramach procesu osiągnięcia wyznaczonych celów? Proszę opisać.

Należy również wykazać, że bank przeanalizował i rozpoznał istotne (potencjalne) pośrednie oddziaływanie wyznaczonych celów w obszarze wpływu lub na inne obszary wpływu oraz że określił odpowiednie działania mające na celu uniknięcie, złagodzenie lub zrekompensowanie potencjalnych negatywnych oddziaływań.

Bank zrobi to po wyznaczeniu celów.

<sup>30</sup> Kluczowe Wskaźniki Efektywności (ang. Key Performance Indicators) są skaźnikami wybieranymi przez bank w celu monitorowania postępów w realizacji celów.

podsumowanie samooceny

Który z poniższych elementów procesu wyznaczania celów zgodnie z wymogami PRB został zrealizowany przez bank lub jest obecnie w trakcie oceny...

|                        | ...pierwszy obszar<br>największego wpływu:<br>... (proszę nazwać) |                                               |                                 | ...drugi obszar<br>największego wpływu:<br>... (proszę nazwać) |                                               |                                 | (jeśli bank wyznacza cele<br>w większej liczbie obszarów<br>wpływu) ...trzeci (i kolejny)<br>obszar (obszary) wpływu:<br>... (proszę nazwać) |                                               |                                 |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|
| dopasowanie            | <input type="checkbox"/><br>tak                                   | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie | <input type="checkbox"/><br>tak                                | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie | <input type="checkbox"/><br>tak                                                                                                              | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie |
| poziom<br>referencyjny | <input type="checkbox"/><br>tak                                   | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie | <input type="checkbox"/><br>tak                                | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie | <input type="checkbox"/><br>tak                                                                                                              | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie |
| cele SMART             | <input type="checkbox"/><br>tak                                   | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie | <input type="checkbox"/><br>tak                                | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie | <input type="checkbox"/><br>tak                                                                                                              | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie |
| plan<br>działania      | <input type="checkbox"/><br>tak                                   | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie | <input type="checkbox"/><br>tak                                | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie | <input type="checkbox"/><br>tak                                                                                                              | <input checked="" type="checkbox"/><br>w toku | <input type="checkbox"/><br>nie |

2.3 Realizacja i monitorowanie celów (krok 2)

Osobno w odniesieniu do każdego celu:

Proszę wykazać, że bank zrealizował wcześniej zdefiniowane działania, aby osiągnąć wyznaczony cel.

Informacja o postępach banku w zakresie osiągania każdego z wyznaczonych celów w porównaniu do stanu opisanego w poprzednim raporcie oraz wpływu, jaki wywarły te postępy, z wykorzystaniem wskaźników i KPI do monitorowania postępów zdefiniowanych w punkcie 2.2.

**lub, w przypadku zmian w planach realizacji (dotyczy tylko drugiego i kolejnych sprawozdań):** proszę opisać potencjalne zmiany (zmiany w priorytetowych obszarach wpływu, zmiany wskaźników, przyspieszenie/rewizja celów, wprowadzenie nowych kamieni milowych lub zmiany planów działania) i wyjaśnić, dlaczego zmiany te okazały się konieczne.

Zostanie to zrobione po wyznaczeniu celów.



## Zasada 3: Klienci



Będziemy odpowiedzialnie współpracować z naszymi klientami indywidualnymi i biznesowymi, aby zachęcać ich do zrównoważonych praktyk i działalności gospodarczej, która tworzyłaby wspólny dobrobyt dla obecnych i przyszłych pokoleń.

### 3.1 Zaangażowanie klienta

Czy bank wprowadził politykę lub procedurę angażowania klientów<sup>31</sup> w celu promowania zrównoważonych praktyk?

☒ tak ☐ w toku ☐ nie

Czy bank wprowadził politykę dotyczącą sektorów, w której określono największe (potencjalne) negatywne wpływy?

☒ tak ☐ w toku ☐ nie

**Polityka obsługi branż wrażliwych pod względem ryzyka reputacji mBanku.**  
**Polityka kredytowa dla branż związanych z polityką klimatyczną UE.**

Proszę opisać, w jaki sposób bank współpracował i/lub planuje współpracować ze swoimi klientami w celu promowania zrównoważonych praktyk i wspierania zrównoważonej działalności gospodarczej<sup>32</sup>). Należy wskazać odpowiednie polityki, planowane/wdrożone działania mające na celu wspieranie klientów

w procesach przekształceń, wybrane wskaźniki dotyczące zaangażowania klientów oraz w miarę możliwości, osiągnięte efekty.

*Opis powinien być zgodny z analizą wpływu, wyznaczaniem celów i planami działania wdrożonymi przez bank oraz bazować na tych elementach (zob. P2).*

### Zdrowie finansowe klientów indywidualnych

mBank stawia sobie za cel promowanie zdrowych finansów wśród klientów i pomaga przeciwdziałać wykluczeniu finansowemu. Od końca 2022 roku prowadzimy edukacyjną stronę internetową: [www.twojaspokojnaglowa.pl](http://www.twojaspokojnaglowa.pl).

W 2023 roku uruchomiliśmy projekt edukacyjny skierowany w szczególności do młodych klientów i związany z budowaniem pozytywnej historii kredytowej. Na naszych stronach internetowych wyjaśnialiśmy pojęcia związane z procesem starania się o kredyt oraz podpowiadaliśmy kroki, jakie należy podjąć, aby się do tego należycie przygotować. Ponadto przeprowadziliśmy ósmą edycję kampanii edukacyjnej "Ostrożnie w sieci", podczas której zaprosiliśmy klientów na internetowy kurs samoobrony przed przestępcami. W telewizji i w Internecie emitowaliśmy filmy pokazujące najczęstsze formy oszustw, z którymi spotyka się wielu klientów.

Od stycznia 2023 roku e-maile wysyłane przez mBank do

#### Więcej informacji na temat:

- zdrowych finansów można znaleźć w do rozdziale 2.4.1. – Zdrowe finanse
- wspierania organizacji charytatywnych i działań społecznych: rozdział 5. – Odpowiedzialność wobec społeczeństwa
- zaangażowania klientów i naszej oferty związanej z ESG: rozdział 4.1. – Produkty i usługi związane z ESG

<sup>31</sup> Procedura angażowania klientów to proces ich wspierania w przekształcaniu modeli biznesowych zgodnie z celami zrównoważonego rozwoju poprzez dostarczanie im strategicznego wsparcia za pośrednictwem różnych kanałów kontaktów z klientami.

<sup>32</sup> Zrównoważona działalność gospodarcza promuje przejście na gospodarkę niskoemisyjną, bardziej zasobooszczędną i zrównoważoną. 133



serwisach, są oznaczane jako pochodzące od zweryfikowanego nadawcy. Dodatkowo od marca wszystkie połączenia telefoniczne naszych konsultantów lub doradców z placówek wymagają potwierdzenia tożsamości naszego pracownika w aplikacji.

Wspieranie organizacji charytatywnych i pozyskiwania funduszy: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy (WOŚP)

Od 2018 roku mBank jest głównym partnerem i bankiem WOŚP, największego ruchu charytatywnego w Polsce, jednoczącego Polaków na całym świecie. W 2023 roku mBank po raz szósty z rzędu został partnerem strategicznym i sponsorem Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Tradycyjnie już bank wspierał płatności dokonywane przez klientów własnymi dopłatami, a ułatwiła to specjalna ikona serduszka w aplikacji mobilnej – za każde kliknięcie mBank wpłacał na WOŚP złotówkę. Przygotowaliśmy także kolekcjonerską kartę płatniczą z pamiątkowym wzorem.

Dzięki zaangażowaniu klientów na konto Orkiestry trafiło z mBanku 2 mln zł.

Klienci bankowości korporacyjnej

Promujemy zrównoważone praktyki głównie w drodze dostarczania naszym klientom korporacyjnym różnych produktów i usług bankowych. Nasza oferta obejmuje

kredyty inwestycyjne, kredyty powiązane ze zrównoważonym rozwojem, a także zielone obligacje. Jeśli chodzi o branże wspierające ekotransformację, najwięcej finansowania zapewniamy sektorowi OZE.

Konsekwentnie realizujemy naszą strategię, która zakłada, że do końca 2025 roku wartość zrównoważonego finansowania i zmobilizowanych środków sięgnie 10 mld zł. Według stanu na koniec 2023 roku przeznaczylismy ponad 5,3 mld zł środków własnych m.in. na inwestycje w OZE, sfinansowalismy też kredyty powiązane ze zrównoważonym rozwojem (w formule sustainability linked loans oraz green loans), a kwota zmobilizowanego kapitału, m.in. na emisję zielonych obligacji, była równa 4,3 mld zł. Zgodnie z regulacjami wprowadziliśmy kryteria ESG i Taksonomii UE do procesu kredytowego.

Branże wrażliwe pod względem ryzyka utraty reputacji

Zakładamy, że podmioty z niektórych branż lub krajów charakteryzują się wyższym ryzykiem naruszenia praw człowieka. Dlatego w 2016 roku wprowadziliśmy Politykę obsługi branż wrażliwych pod względem ryzyka reputacji mBanku. Polityka ta zakazuje nam współpracy z podmiotami i osobami, które:

- wykorzystują w swojej działalności pracę dzieci, pracę przymusową lub w inny sposób rażąco naruszają prawa człowieka,

- gospodarczo eksploatują tereny cenne przyrodniczo,
- zagrażają światowemu dziedzictwu kulturowemu.

Niezależnie od branży, nie nawiązujemy również relacji biznesowych z: podmiotami działającymi w krajach objętych sankcjami ONZ, osobami i podmiotami, które angażują się w szkodliwą konkurencję podatkową.

Ryzyka ESG w usługach inwestycyjnych

Umożliwiamy klientom bankowości prywatnej odpowiedzialne inwestowanie, zgodnie ze standardami ESG. Przyjęliśmy założenie, że w każdej modelowej strategii inwestycyjnej w ramach usług zarządzania portfelem i doradztwa inwestycyjnego co najmniej połowa aktywów w zarządzanych portfelach lub aktywów, co do których sporządzamy rekomendacje, będzie składała się z instrumentów finansowych uwzględniających czynniki zrównoważonego rozwoju.

3.2 Możliwości biznesowe

Proszę opisać, jakie strategiczne możliwości biznesowe związane ze wzrostem pozytywnego wpływu i ograniczeniem negatywnego zidentyfikował bank i/lub w jaki sposób zajęto się nimi w okresie sprawozdawczym. Proszę podać informacje o istniejących produktach i usługach, informacje o zrównoważonych produktach – z uwzględnieniem wartości (w USD lub w walucie lokalnej) i/lub jako wartość

procentowa portfela, a także informacje na temat celów zrównoważonego rozwoju lub obszarów wpływu, na które bank chce pozytywnie oddziaływać (np. zielone kredyty hipoteczne – klimat, obligacje społeczne – inkluzywność finansowa itp.).

Zmiany klimatyczne to z perspektywy mBanku nie tylko ryzyko, lecz także szanse. Jedną z najważniejszych szans związanych z ochroną klimatu jest możliwość tworzenia nowych produktów i usług bankowych odpowiadających na zmieniające się potrzeby naszych klientów.

W raporcie przedstawiliśmy wszystkie nasze produkty i usługi ESG wraz ze szczegółowym opisem. W tym roku rozszerzyliśmy rozdział poświęcony temu tematowi i uzupełniliśmy podsumowanie ilościowe.

**Więcej szczegółów**  
na temat naszej oferty, w tym ryzyka i szans z nią związanych, można znaleźć w rozdziale 4.1. – produkty i usługi związane z ESG



## Zasada 4: Interesariusze



Będziemy aktywnie i odpowiedzialnie się konsultowali, angażowali i współpracowali z interesariuszami, aby osiągać cele istotne dla społeczeństwa.

### 4.1 Identyfikacja interesariuszy i konsultacje z nimi

Czy bank wprowadził procedury identyfikowania interesariuszy (lub grup interesariuszy) oraz regularnych konsultacji z nimi, angażowania ich, współpracy i partnerstwa, które uznano za istotne w odniesieniu do analizy wpływu i procesu wyznaczania celów?<sup>33</sup>

☒ tak ☐ w toku ☐ nie

Proszę opisać interesariuszy (lub grupy/rodzaje interesariuszy), których zidentyfikowano, zaangażowano, z którymi się skonsultowano, nawiązano współpracę lub partnerstwo w celu wdrożenia Zasad i poprawy wpływów banku. Opis powinien obejmować ogólne informacje na temat tego, jak bank zidentyfikował interesariuszy, jakimi problemami się zajęto/jakie osiągnięto wyniki, i w jaki sposób zostały one uwzględnione w procesie planowania działań.

Najbardziej istotne tematy na potrzeby sprawozdania niefinansowego oraz raportu ESG określono w ramach sesji

dialogowej zorganizowanej w 2022 roku dla głównych interesariuszy. Podczas tego zdarzenia zbadano opinie na temat najważniejszych tematów związanych ze zrównoważonym rozwojem Grupy mBanku zarówno pod kątem wpływu organizacji na dany temat, jak i wpływu konkretnego zagadnienia na organizację. W sesji wzięli udział przedstawiciele kluczowych grup interesariuszy zewnętrznych Grupy: dostawców, partnerów handlowych, organizacji branżowych, pozarządowych i regulacyjnych, jak również eksperci ds. zrównoważonego rozwoju i sektora finansowego. Uczestnicy przyjęli perspektywę pięciu filarów strategii ESG i dyskutowali na trzy główne tematy:

- oczekiwania w ramach priorytetów ESG,
- propozycje dotyczące strategii ESG,
- zagadnienia istotne z perspektywy interesariuszy.

Podczas spotkania omówiono trzy obszary: środowiskowy (E), społeczny (S) oraz zarządczy (G). W ramach prac nad sprawozdaniem niefinansowym za 2023 rok zewnętrzni doradcy zweryfikowali listę tematów wskazanych w 2022 roku – uznano, że w 2023 roku lista jest nadal aktualna.

Pod koniec roku 2023 Grupa mBanku rozpoczęła analizę podwójnej istotności, która nadal trwa i która uwzględnia szersze zaangażowanie interesariuszy dzięki metodom ilościowym i jakościowym.

**Aby dowiedzieć się więcej**  
o naszym podejściu do angażowania interesariuszy w ocenę istotności, prosimy zapoznać się z rozdziałem 1.3.12. – Relacje z interesariuszami

<sup>33</sup> Takich jak organy regulacyjne, inwestorzy, rządy, dostawcy, klienci indywidualni i biznesowi, środowiska akademickie, instytucje społeczne, społeczności, przedstawiciele ludności tubylczej i organizacje non-profit.



## Zasada 5: Zarządzanie i kultura



Będziemy realizować nasze zobowiązanie do przestrzegania niniejszych zasad poprzez efektywne zarządzanie i kulturę odpowiedzialnej bankowości.

### 5.1 Struktura zarządzania w celu realizacji Zasad

Czy w banku funkcjonuje system zarządzania, który uwzględnia PRB?

☒ tak ☐ w toku ☐ nie

Proszę opisać struktury zarządzania, polityki i procedury, które bank wdrożył/planuje wdrożyć w celu zarządzania istotnymi pozytywnymi i negatywnymi (potencjalnymi) wpływami oraz wspierania skutecznej realizacji Zasad. Dotyczy to następujących kwestii:

- który komitet jest odpowiedzialny za strategię zrównoważonego rozwoju, a także za zatwierdzanie i monitorowanie celów (wskazać też, jakiemu najwyższemu poziomowi zarządu podlegają kwestie PRB),
- szczegółowe informacje dotyczące przewodniczącego komitetu oraz procedur i częstotliwości sprawowania przez zarząd nadzoru nad wdrażaniem zasad PRB (wskazać też działania naprawcze w przypadku nieosiągnięcia celów lub kamieni milowych lub wykrycia nieoczekiwanych negatywnych wpływów), a także
- praktyk w zakresie wynagrodzeń związanych z celami zrównoważonego rozwoju.

### System zarządzania kwestiami ESG w Grupie mBanku

W grudniu 2020 roku powołano Komitet ds. Zrównoważonego Rozwoju Grupy mBanku, który jest najważniejszym organem zarządzającym istotnymi wpływami, ryzykiem i szansami oraz skuteczną realizacją Zasad Odpowiedzialnej Bankowości.

Komitet jest swoistą platformą dialogu na temat zrównoważonego rozwoju. Może podejmować kluczowe decyzje i wydawać rekomendacje. Komitet kształtuje, promuje i monitoruje zrównoważony rozwój w Grupie mBanku – wykonywanie tych zadań pozwala analizować wpływ czynników ESG.

Strategia ESG jest częścią „Programu ESG”, który pozwala koordynować pracę różnych jednostek organizacyjnych Grupy mBanku. W ramach programu wprowadzono strumień „Odpowiedzialny Bank”, który bezpośrednio zajmuje się wdrażaniem Zasad Odpowiedzialnej Bankowości UNEP FI. Komitet zbiera się raz na kwartał lub częściej, jeśli zajdzie potrzeba. Przedstawiliśmy szczegółowy opis komitetu wraz z podsumowaniem jego działalności w 2023 roku.

### Wynagrodzenie powiązane z celami zrównoważonego rozwoju

W 2022 roku określiliśmy cele ESG, których waga wynosi 10% w przeliczeniach wynagrodzeń stu przedstawicieli najwyższej kadry kierowniczej mBanku. Każdy z dyrektorów wskazał

#### Więcej o zarządzaniu kwestiami ESG

można znaleźć w eozdziale 1. – Odpowiedzialne zarządzanie oraz w [Sprawozdania Zarządu z wyników Grupy mBanku S.A. w 2023 roku](#) (str. 138–139, 142).

również zadania związane z ESG, które zobowiązuje się wykonać, oraz wskaźniki mierzące postępy w ujęciu kwartalnym.

Zasady wynagradzania członków Zarządu określono w Polityce wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A. (Polityka wynagrodzeń osób podejmujących ryzyko). System motywacyjny Grupy mBanku bazuje na Regulaminie Wynagradzania, Polityce wynagrodzeń pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A. oraz elementach niematerialnych (np. możliwościach rozwoju kariery).

5.2 Promowanie kultury odpowiedzialnej bankowości:

Proszę opisać inicjatywy i działania podejmowane przez bank w celu wspierania kultury odpowiedzialnej bankowości wśród pracowników (np. budowanie potencjału, szkolenia typu e-learning, szkolenia w zakresie zrównoważonego rozwoju pracowników mających kontakt z klientem, włączenie kwestii odpowiedzialnej bankowości do struktur wynagrodzeń oraz zarządzanie wydajnością i komunikacja na temat przywództwa).

Nasze działania w zakresie ESG, zorientowane na przeciwdziałanie zmianom klimatycznym, w tym podnoszenie świadomości tych zagadnień wśród naszych pracowników i klientów.

W 2023 roku we współpracy z firmą doradczą zorganizowaliśmy warsztaty skierowane do poszczególnych grup pracowników na temat wpływu wymogów CSRD/ESRS na naszą organizację.

Dążymy do tego, aby wiedza na temat czynników ESG zakorzeniła się w umysłach pracowników i przekładała się odpowiedzialne udzielanie kredytów. Aby to osiągnąć, poszerzamy wiedzę branżową naszego banku dzięki inicjatywom zespołu ds. analiz sektorowych. Zespół ten tworzy materiały i organizuje warsztaty, aby umożliwić naszym pracownikom podejmowanie świadomych i odpowiedzialnych decyzji kredytowych. W ten sposób zespół przyczynia się do rozwoju portfela kredytowego o wystarczającym poziomie bezpieczeństwa. Podejmujemy również wiele ciekawych inicjatyw, takich jak wykłady, warsztaty i publikacje intranetowe dotyczące zagadnień społecznych, w szczególności promujących różnorodność i inkluzywność.

Jesienią 2023 roku z myślą o pracownikach sieci sprzedaży zorganizowaliśmy cykl spotkań pod tytułem „Gdy wszystko wokół się zmienia, jedyną stałą są relacje”. W 15 największych miastach Polski przedstawiciele zarządu – Cezary Stypułkowski, Adam Pers, Cezary Kocik i Krzysztof Dąbrowski – rozmawiali z naszymi pracownikami m.in. o wojnie w Ukrainie, wysokiej inflacji i perturbacjach w globalnym sektorze bankowym. W spotkaniach wzięło udział około 1300 osób.

**Aby dowiedzieć się więcej**  
o promowaniu kultury odpowiedzialnej bankowości w naszej organizacji, prosimy odnieść się do rozdziału 1 – Odpowiedzialne zarządzanie oraz zapoznać się z wynikami naszych działań zaprezentowanymi w rozdziale 3.2. – Dialog z pracownikami (podsumowujemy w nim ankietę PulseCheck).



Członkowie Zarządu mBanku uczestniczyli również w spotkaniach z pracownikami pod hasłem „Dobrze się spotykać”. Dyskusje w ramach tego cyklu dotyczyły kluczowych elementów strategii oraz sytuacji gospodarczej w Polsce i jej wpływu na bank.

5.3 Zasady i procedury zachowania należytej staranności (due diligence)

Czy w banku obowiązują zasady dotyczące ryzyka środowiskowego i społecznego w ramach portfela?<sup>34</sup> Proszę je opisać.

Proszę opisać, jakie procesy należytej staranności wdrożył bank w celu identyfikacji ryzyka środowiskowego i społecznego związanego z portfelem banku oraz zarządzania takim ryzykiem. Opis może obejmować takie aspekty, jak identyfikacja znaczącego/istotnego ryzyka, ograniczanie ryzyka środowiskowego i społecznego oraz sformułowanie planów działania, monitorowanie i sprawozdawczość w zakresie ryzyka oraz wszelkie istniejące mechanizmy rozpatrywania skarg, a także struktury zarządcze odpowiedzialne za nadzór w zakresie tych typów ryzyka.

mBank wprowadził wiele polityk i zasad dotyczących zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem. Dotyczą one między innymi ładu korporacyjnego, bezpieczeństwa i ochrony danych, relacji z klientami, relacji

pracowniczych, etyki w biznesie i odpowiedzialnego finansowania inwestycji.

Grupa mBanku ogranicza swój wpływ na klimat i społeczeństwo przede wszystkim za sprawą swoich polityk kredytowych, które regulują podejście do finansowania branż o pozytywnym i negatywnym oddziaływaniu (np. Polityka obsługi sektorów wrażliwych pod względem ryzyka reputacji mBanku, Polityka kredytowa dotycząca branż istotnych z punktu widzenia polityki klimatycznej UE). Opisano je w Rozdziale 1.3.2. – Ryzyko ESG.

Na bieżąco śledzimy trendy rynkowe oraz ekspozycję na nowe i istniejące typy ryzyka w poszczególnych branżach (dotyczy to również kwestii związanych z przejściem na gospodarkę zeroemisyjną), regularnie publikujemy też analizy sektorowe. Niezależnie od branży, przeprowadzamy ekspercką ocenę ryzyka związanego ze zrównoważonym rozwojem ze szczególnym uwzględnieniem poziomu bezpośrednich i pośrednich emisji gazów cieplarnianych generowanych przez dane przedsiębiorstwo.

Zagrożenia wynikające z niekorzystnych zmian środowiskowych (głównie zmian klimatu) oraz ich długofalowe skutki są analizowane w Grupie mBanku horyzontalnie. Oznacza to, że badamy ich wpływ na działalność banku w jak najszerszym spektrum. W szczególności odnosimy ryzyko klimatyczne do innych kategorii ryzyka, również do ryzyka

Więcej szczegółów na temat tych dokumentów można znaleźć na naszej stronie internetowej oraz w rozdziale 1.3.2. – Ryzyko związane z ESG. Treść ujawnienia taksonomicznego dostępna jest w [Sprawozdaniu Zarządu z wyników Grupy mBank S.A. za 2023 rok](#) (str. 169–205).

<sup>34</sup> Przykładami takich zasad/polityk są: polityka dotycząca wykluczenia niektórych sektorów/rodzajów działalności; polityka zerowego wylesiania; polityka zerowej tolerancji; polityka dotycząca kwestii płci; społeczna polityka należytej staranności; polityka angażowania interesariuszy; polityka informowania o nieprawidłowościach itp. lub wszelkie obowiązujące krajowe wytyczne dotyczące ryzyka społecznego.



zmiany postrzegania naszego banku i do ryzyka kredytowego.

Na bieżąco śledzimy trendy rynkowe oraz ekspozycję na nowe i istniejące typy ryzyka w poszczególnych branżach (dotyczy to również kwestii związanych z przejściem na gospodarkę zeroemisyjną), regularnie publikujemy też analizy sektorowe. Niezależnie od branży, przeprowadzamy ekspercką ocenę ryzyka związanego ze zrównoważonym rozwojem ze szczególnym uwzględnieniem poziomu bezpośrednich i pośrednich emisji gazów cieplarnianych generowanych przez dane przedsiębiorstwo.

Zagrożenia wynikające z niekorzystnych zmian środowiskowych (głównie zmian klimatu) oraz ich długofalowe skutki są analizowane w Grupie mBanku horyzontalnie. Oznacza to, że badamy ich wpływ na działalność banku w jak najszerszym spektrum. W szczególności odnosimy ryzyko klimatyczne do innych kategorii ryzyka, również do ryzyka zmiany postrzegania naszego banku i do ryzyka kredytowego.

Zmiany środowiskowe, szybki rozwój technologiczny i wynikające z niego zmiany prawne w coraz większym stopniu oddziałują na stale poszerzającą się grupę firm reprezentujących różne sektory gospodarki. W rezultacie wielu klientów musi się przekwalifikować lub dostosować profil działalności. Reorganizacja lub dostosowanie działalności klientów wpływa na ich relacje z naszą Grupą,

która jest narażona na ryzyko transformacyjne klientów. Regularnie monitorujemy zmiany w przepisach dotyczące zmian klimatycznych i oceniamy ich potencjalny wpływ na Grupę.

Analiza ryzyka została szczegółowo opisana w raporcie (rozdział wspomniany powyżej). W 2023 roku rozpoczęliśmy przygotowania do wymogów CSRD/ESRS, w związku z czym pracujemy nad naszym **planem transformacji**, składającym się ze strategii dekarbonizacji i analizy obszarów ryzyka klimatycznego.

Taksonomia UE

Jako instytucja kredytowa podlegamy obowiązkowi publikowania ujawnień zgodnie z wymogami Taksonomii UE. Raport dotyczący roku 2023 został przygotowany zgodnie z obowiązującymi w Grupie procesami wewnętrznymi i z uwzględnieniem najnowszych zmian zawartych w Rozporządzeniach Delegowanych Nr 2023/2485 i 2023/2486. W toku dalszych prac nad corocznymi ujawnieniami będziemy na bieżąco aktualizować i rozszerzać metodyki na potrzeby przyszłych procesów raportowych, w szczególności aby uwzględnić zmiany wynikające z wdrożenia dyrektywy CSRD do krajowego porządku prawnego, z publikacji nowych regulacji i wytycznych organów nadzorczych oraz z kształtowania się praktyki rynkowej w ramach ujawnień taksonomicznych.

Treść ujawnienia taksonomicznego za 2023 rok dostępna jest w [Sprawozdaniu Zarządu z Działalności Grupy mBanku w 2023 roku](#).

podsumowanie samooceny

Czy dyrektor generalny lub inni członkowie kadry kierowniczej sprawują regularnie nadzór nad wdrażaniem Zasad w ramach bankowego systemu zarządzania?

☒ tak ☐ nie

Czy system zarządzania obejmuje struktury nadzorujące wdrażanie PRB (np. analizy wpływu i wyznaczanie celów, działania mające na celu osiągnięcie tych celów oraz procesy działań naprawczych w przypadku nieosiągnięcia celów/kamieni milowych lub wykrycia nieoczekiwanych negatywnych wpływów)?

☒ tak ☐ nie

Czy bank wdrożył środki mające na celu promowanie kultury zrównoważonego rozwoju wśród pracowników (zgodnie z opisem w punkcie 5.2)?

☒ tak ☐ w toku ☐ nie

## Zasada 6: Przejrzystość i rozliczalność



Będziemy dokonywali okresowego przeglądu naszego indywidualnego i zespołowego wkładu we wdrażanie zasad oraz w sposób transparentny będziemy rozliczać się z pozytywnego i negatywnego wpływu na otoczenie i wkładu w realizację celów istotnych dla społeczeństwa.

### 6.1 Atestacja

Czy informacje ujawnione publicznie na temat zobowiązań banku w zakresie PRB zostały potwierdzone przez niezależną jednostkę atestacyjną?

☐ tak ☒ częściowo ☐ nie

Proszę podać link lub opis poświadczenia, jeśli dotyczy.

Raport znajduje się na stronie 144-145.

### 6.2 Sprawozdawczość według innych standardów

Czy bank ujawnia informacje na temat zrównoważonego rozwoju według któregośkolwiek z wymienionych poniżej standardów i modeli?

☒ GRI

☐ SASB

☒ CDP

☐ standardy ujawniania informacji na temat zrównoważonego rozwoju według MSSF (zostaną opublikowane)

☐ TCFD

☐ inne: Taksonomia UE, PCAF

Niniejszy raport jest zgodny z ustawą z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1047 z późn. zm.), Wytycznymi UE 2017/C215/01 w sprawie raportowania informacji niefinansowych, Rozporządzeniem w sprawie Taksonomii Europejskiej (Rozporządzenie (UE) 2020/852, Rozporządzenia Delegowane Komisji Nr 2021/2139 i 2021/2178) oraz Standardami GRI. Pokazuje również zaawansowanie mBanku w zakresie stosowania Zasad Odpowiedzialnej Bankowości ONZ oraz przygotowanie naszej Grupy do raportowania CSRD/ESRS.

### 6.3 Perspektywy

Jakie kolejne kroki podejmie bank w ciągu następnego dwunastomiesięcznego okresu sprawozdawczego (w szczególności w zakresie analizy wpływu<sup>35</sup>, wyznaczania celów<sup>36</sup> oraz struktury zarządzania w celu wdrożenia PRB)? Proszę przedstawić zwięzły opis.

<sup>35</sup> Na przykład plany zwiększenia zakresu poprzez włączenie obszarów jeszcze nieuwzględnionych lub planowane działania dotyczące składu portfela, kontekstu i pomiaru wyników.

<sup>36</sup> Na przykład plany pomiaru w odniesieniu do poziomu referencyjnego, opracowanie celów dla (większej liczby) obszarów wpływu, wyznaczenie celów pośrednich, opracowanie planów działania itp. 142



Od roku 2024 nasza Grupa objęta jest unijną dyrektywą Corporate Sustainability Reporting Directive, a informacje i wyniki dotyczące ESG będą ujawniane zgodnie ze standardem ESRS. W mBanku i spółkach Grupy przygotowania do nadchodzących zmian w obszarze raportowania rozpoczęliśmy już w roku 2023 – między innymi w formie szkoleń dotyczących CSRD, przeznaczonych dla poszczególnych grup pracowników, w tym dla członków Zarządu oraz analizy podwójnej istotności. W ciągu kolejnych miesięcy będziemy pracować nad pierwszym sprawozdaniem zrównoważonego rozwoju zgodnie z CSRD/ESRS.

6.4 Wyzwania

Część dotycząca wyzwań, jakie stoją przed bankiem w związku z wdrażaniem Zasad Odpowiedzialnej Bankowości. Państwa opinie będą pomocne w określeniu szerszego kontekstu w odniesieniu do postępów banków, które przystąpiły do PRB.

Jakimi, Państwa zdaniem, wyzwaniami należy się zająć w pierwszej kolejności w ramach realizacji Zasad Odpowiedzialnej Bankowości? Proszę wskazać trzy najważniejsze (według Państwa) wyzwania, z którymi bank się zmierzył w ciągu ostatnich 12 miesięcy (pytanie opcjonalne).

Można dodać więcej informacji na temat wyzwań oraz sposobów, jakie zastosowali Państwo, aby odpowiedzieć na te wyzwania:

- |                                                                       |                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> włączanie nadzoru PRB do systemu zarządzania | <input type="checkbox"/> zaangażowanie klienta        |
| <input type="checkbox"/> budowanie lub utrzymywanie dynamiki w banku  | <input type="checkbox"/> zaangażowanie interesariuszy |
|                                                                       | <input checked="" type="checkbox"/> dostępność danych |

- |                                                                                            |                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> pierwsze kroki: od czego zacząć i na czym się skupić na początku  | <input checked="" type="checkbox"/> jakość danych                  |
| <input type="checkbox"/> przeprowadzanie analizy wpływu                                    | <input type="checkbox"/> dostęp do zasobów                         |
| <input checked="" type="checkbox"/> ocena negatywnego wpływu na środowisko i społeczeństwo | <input type="checkbox"/> sprawozdawczość                           |
| <input checked="" type="checkbox"/> wybór właściwej metodologii pomiaru efektywności       | <input checked="" type="checkbox"/> atestacja                      |
| <input type="checkbox"/> wyznaczanie celów                                                 | <input type="checkbox"/> ustalanie priorytetów działań wewnętrznie |
|                                                                                            | <input type="checkbox"/> inne: ...                                 |

# Raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność

Dla Zarządu mBank S.A.

## Zakres usługi

Zostaliśmy zaangażowani przez Zarząd mBank S.A. („Bank”) do sporządzenia raportu na temat oceny zgodności informacji przedstawionych przez Bank w sporządzonym za rok kończący się 31 grudnia 2023 r. „Raporcie ESG Grupy mBank 2023”, w rozdziale 9 „Raportowanie i Samoocena Zasad Odpowiedzialnej Bankowości” (Raportowanie PRB”) w obszarach:

- Zasada 2: Wpływ na otoczenie: 2.1 Analiza wpływu (krok 1), 2.2 Ustalenie celów (kluczowy krok 2), 2.3 Realizacja i monitorowanie celów (krok 2),
- Zasada 5: Zarządzanie i kultura: 5.1 Struktura zarządzania w celu realizacji Zasad Odpowiedzialnej Bankowości,

(zwanych dalej „Wybranymi Zasadami Odpowiedzialnej Bankowości” lub „zagadnieniem będącym przedmiotem usługi”),

w formie, która jest właściwa dla usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność, że w oparciu o przeprowadzone przez nas prace i uzyskane dowody nie zwróciło naszej uwagi nic, co pozwoliłoby nam sądzić, że Wybrane Zasady Odpowiedzialnej Bankowości nie są, we wszystkich istotnych aspektach, sporządzone i przedstawione zgodnie z wymogami odpowiednimi dla wskazanych wyżej obszarów określonymi w dokumentach wydanych przez United Nations Environment Programme - Finance Initiative („UNEP FI”) dokumentach: „Principles for Responsible Banking – Reporting and Self-Assessment Template (Version 2)” oraz „Principles for Responsible Banking. Guidance Document: Reporting on the Principles for Responsible Banking” (zwanymi dalej łącznie: “Wytyczne Sprawozdawcze PRB”).

Niniejsza usługa nie obejmowała oceny innych informacji zawartych w „Raporcie ESG Grupy mBank 2023”, w tym innych informacji Raportowania PRB niż te wskazane powyżej.

## Odpowiedzialność Zarządu Banku

Zarząd Banku jest odpowiedzialny za sporządzenie Raportowania PRB i przedstawienie informacji w zakresie Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości wolnych od istotnych zniekształceń, zgodnie z kryteriami zawartymi w Wytycznych Sprawozdawczych PRB. Odpowiedzialność ta obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającego sporządzenie i przedstawienie Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości wolnych od istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem. Obejmuje ona również wybór właściwych kryteriów zapewniających zgodność Banku z Wytycznymi Sprawozdawczymi PRB; wybór i stosowanie polityk; dokonywanie osądów i szacunków, które są uzasadnione w danych okolicznościach; oraz prowadzenie odpowiedniej dokumentacji w odniesieniu do Raportowania PRB.

KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

ul. Inflancka 4A, 00-189 Warszawa, Polska  
tel. +48 (22) 528 11 00, fax +48 (22) 528 10 09, kpmg@kpmg.pl

KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., polska spółka komandytowa i członek globalnej organizacji KPMG składającej się z niezależnych spółek członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Limited, prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji.

Spółka zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego.

KRS 0000339379  
NIP: 527-26-15-362  
REGON: 142078130

Zarząd Banku jest również odpowiedzialny za zapobieganie nadużyciom i ich wykrywanie oraz za identyfikację i zapewnienie przestrzegania przez Bank przepisów ustawowych i wykonawczych mających zastosowanie do jego działalności. Zarząd Banku jest odpowiedzialny również za upewnienie się, że pracownicy zaangażowani w sporządzenie i przedstawienie Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości są odpowiednio przeszkoleni oraz właściwą aktualizację wykorzystywanych w danym procesie systemów informatycznych, a także aby wszelkie zmiany w sprawozdawczość obejmowały wszelkie istotne jednostki organizacyjne.

## Odpowiedzialność praktyka

Naszym zadaniem było przeprowadzenie usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność oraz przedstawienie wniosku z wykonanej pracy.

Usługę przeprowadziliśmy zgodnie z postanowieniami Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 (zmienionego) „Usługi atestacyjne inne niż badanie lub przegląd historycznych informacji finansowych” wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych („IAASB”). Standard ten nakłada na nas obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby uzyskać znaczący poziom zapewnienia, że Wybrane Zasady Odpowiedzialnej Bankowości, zostały sporządzone i przedstawione, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z Wytycznymi Sprawozdawczymi PRB, jako podstawy dla naszego wniosku o ograniczonej pewności.

Nasza Firma stosuje Międzynarodowy Standard Zarządzania Jakością 1 „Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych” opracowany przez IAASB, który wymaga od nas zaprojektowania, wdrożenia i utrzymywania systemu zarządzania jakością, w tym polityk i procedur dotyczących zgodności z zasadami etyki, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie regulacjami i przepisami prawa.

Spełniamy wymogi dotyczące niezależności i etyki wynikające z Międzynarodowego kodeksu etyki zawodowych księgowych (w tym Międzynarodowych standardów niezależności) Rady Międzynarodowych Standardów Etyki dla Księgowych (IESBA), który jest oparty na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania tajemnicy informacji oraz profesjonalnego postępowania.

## Przeprowadzone procedury

Wybór procedur zależy od naszego osądu oraz zrozumienia zagadnienia będącego przedmiotem usługi, i innych okoliczności zlecenia, w tym naszej oceny ryzyka wystąpienia istotnego zniekształcenia w Wybranych Zasadach Odpowiedzialnej Bankowości. Uzyskując zrozumienie zagadnienia będącego przedmiotem usługi oraz innych okoliczności zlecenia, rozważyliśmy proces wykorzystywany przez Bank do sporządzenia i przedstawienia Raportowania PRB i zawartych w nim Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości, w celu zaplanowania stosownych do okoliczności procedur, nie zaś w celu wyrażenia wniosku na temat procesu lub kontroli wewnętrznej w zakresie sporządzenia i przedstawienia Raportowania PRB i zawartych w nim Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości.

Przeprowadzone przez nas procedury obejmowały również ocenę czy zagadnienie będące przedmiotem usługi jest odpowiednie a przyjęte kryteria stosowne do danych okoliczności.

Zakres procedur wykonywanych podczas usługi dającej ograniczoną pewność jest bardziej ograniczony niż w przypadku usługi dającej racjonalną pewność. W związku z powyższym, poziom zapewnienia uzyskany przy usłudze dającej ograniczoną pewność jest niższy niż poziom zapewnienia, jaki byłby uzyskany, gdyby przeprowadzono usługę dającą racjonalną pewność.



Nasze procedury obejmowały w szczególności:

- Uzyskanie, w drodze wywiadów z wybranymi przedstawicielami kierownictwa Banku odpowiedzialnymi za zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej oraz za sporządzenie Raportowania PRB, zrozumienia systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającego sporządzenie Raportowania PRB i przedstawienie w nim Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości,
- Uzyskanie, w drodze wywiadów z osobami odpowiedzialnymi za sporządzenie Raportowania PRB, zrozumienia metod gromadzenia danych źródłowych oraz zastosowanych założeń dotyczących sporządzenia Raportowania PRB w zakresie Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości,
- Ocenę kompletności informacji oraz adekwatności zawartości ujawnień w zakresie Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości w odniesieniu do wymogów Wytycznych Sprawozdawczych PRB,
- Porównanie informacji zaprezentowanych w zakresie Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości z wewnętrzną dokumentacją Banku obejmującą przede wszystkim dokumentację z przeprowadzonych konsultacji z interesariuszami Banku, dokumentację opisującą funkcjonowanie obszaru zrównoważonego rozwoju w Banku oraz polityki wynagrodzeń,
- Uzgodnienie ujawnień ilościowych prezentowanych w sekcji „Skład portfela” (w ramach Zasady 2: Wpływ na otoczenie: 2.1 *Analiza wpływu*) do danych uzyskanych od Banku przedstawiających skład portfela bankowości detalicznej w podziale na produkty i usługi oraz o skład portfela kredytów bankowości korporacyjnej.

Kryteria

Kryteria, zgodnie z którymi dokonano pomiaru i oceny Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości zawarte są w Wytycznych Sprawozdawczych PRB.

Wniosek

Podstawę sformułowania naszego wniosku stanowią kwestie opisane w niniejszym raporcie, dlatego nasz wniosek powinien być czytany z uwzględnieniem tych kwestii.

Uważamy, że uzyskane przez nas dowody są wystarczające i odpowiednie, aby stanowić podstawę dla naszego wniosku.

Na podstawie przeprowadzonych procedur i uzyskanych dowodów nie stwierdziliśmy niczego, co pozwalałoby sądzić, że przedstawione w Raportowaniu PRB informacje w zakresie Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości nie zostały sporządzone i przedstawione, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z kryteriami zawartymi w Wytycznych Sprawozdawczych PRB.

Ograniczenie wykorzystania raportu

Nasza usługa atestacyjna została przeprowadzona w ramach realizacji uzgodnionego przez Bank z UNEP FI zobowiązania Banku dotyczącego niezależnej oceny zgodności Wybranych Zasad Odpowiedzialnej Bankowości z wymogami Wytycznych Sprawozdawczych PRB. W związku z tym, niniejszy raport nie może zostać wykorzystany przez jakąkolwiek stronę pragnącą nabyć prawa wobec nas, inną niż Bank i UNEP FI, w jakimkolwiek celu lub w jakimkolwiek kontekście. Każda strona inna niż Bank i UNEP FI, która uzyska dostęp do naszego raportu lub jego kopii i zdecyduje się polegać na naszym raporcie (lub jego części), będzie to czynić na własne ryzyko. W najszerszym zakresie

dozwołonym przez prawo, nie ponosimy żadnej odpowiedzialności i odmawiamy jakiegokolwiek odpowiedzialności wobec jakiegokolwiek strony innej niż Bank i UNEP FI za naszą pracę, za niniejszy raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność lub za nasz wniosek.

Nasz raport jest udostępniany Zarządowi Banku przy założeniu, iż nie będzie on kopiowany, przywoływany ani ujawniany, w całości (z wyjątkiem wewnętrznych celów Banku) ani w części, bez naszej uprzedniej pisemnej zgody.

Jako sygnatariusz Zasad Odpowiedzialnej Bankowości ONZ, Bank ma obowiązek opublikować sporządzone Raportowanie PRB, a „wynik procesu atestacyjnego powinien być uwzględniany w raportowaniu Banku, zgodnie z Wytycznymi Sprawozdawczymi PRB”. Bez wpływu na zakres naszych obowiązków i odpowiedzialności wobec Banku lub wobec jakiegokolwiek strony innej niż Bank, zgodziliśmy się na ujawnienie naszego raportu na stronie internetowej Banku w celu ułatwienia Bankowi spełnienia tego wymogu.

W imieniu  
**KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.**

*Pełnomocnik*

Warszawa, 1 lipca 2024 r.



# Raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność

Dla Zarządu mBank S.A.

## Zakres usługi

Zostaliśmy zaangażowani przez Zarząd mBank S.A. („Bank”) do wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność, której przedmiotem była:

- ocena zgodności wybranych przez Bank oraz wymienionych w Załączniku nr 1 do niniejszego Raportu wskaźników GRI (dalej: „wskaźniki podlegające weryfikacji”) przedstawionych w „Raporcie ESG Grupy mBank 2023” (dalej: "Raport ESG") z wytycznymi GRI Standards 2021 opracowanymi przez Global Reporting Initiative (dalej: „wytyczne GRI Standards”).
- ocena zgodności przedstawionych w Raporcie ESG ujawnień jakościowych i ilościowych wynikających z wymogów Rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2021/2178 z dnia 6 lipca 2021 r. wraz z późniejszymi zmianami („Ujawnienia Taksonomii UE”) z wymogami Rozporządzenia 2021/2178 wraz z późniejszymi zmianami.

Usługa atestacyjna została przeprowadzona w celu realizacji polityki Banku dotyczącej zewnętrznego poświadczenia zgodności wybranych części Raportu ESG z wytycznymi GRI Standards, zgodnie z wytyczną GRI Standards nr 2-5 oraz zgodności Ujawnień Taksonomii UE z wymogami Rozporządzenia 2021/2178 wraz z późniejszymi zmianami.

## Odpowiedzialność Zarządu Banku

Zarząd Banku jest odpowiedzialny za przygotowanie i rzetelne zaprezentowanie przedstawionych w Raporcie ESG wskaźników podlegających weryfikacji zgodnie z wytycznymi GRI Standards oraz Ujawnień Taksonomii UE zgodnie z wymogami Rozporządzenia 2021/2178 wraz z późniejszymi zmianami. Odpowiedzialność ta obejmuje również zaprojektowanie, wdrożenie i utrzymanie systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającego przygotowanie i zaprezentowanie wskaźników podlegających weryfikacji oraz Ujawnień Taksonomii UE, wolnych od istotnych zniekształceń spowodowanych oszustwem lub błędem.

## Odpowiedzialność praktyka

Naszym zadaniem było przeprowadzenie usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność oraz przedstawienie wniosku z wykonanej pracy.

Usługę przeprowadziliśmy zgodnie z postanowieniami Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3000 „Usługi atestacyjne inne niż badanie lub przegląd historycznych informacji finansowych” wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB) oraz, w zakresie weryfikacji ujawnień dotyczących emisji gazów cieplarnianych, z postanowieniami Międzynarodowego Standardu Usług Atestacyjnych 3410 „Usługi atestacyjne dotyczące sprawozdań na temat gazów cieplarnianych” wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych (IAASB). Standardy te nakładają na nas obowiązek zaplanowania i wykonania procedur w taki sposób, aby uzyskać ograniczoną pewność, że wskaźniki podlegające weryfikacji oraz Ujawnienia Taksonomii UE, zawarte w Raporcie ESG, zostały

KPMG Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

ul. Inflancka 4A, 00-189 Warszawa, Polska  
tel. +48 (22) 528 11 00, fax +48 (22) 528 10 09, kpmg@kpmg.pl

KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., polska spółka komandytowa i członek globalnej organizacji KPMG składającej się z niezależnych spółek członkowskich stowarzyszonych z KPMG International Limited, prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji.

Spółka zarejestrowana w Sądzie Rejonowym dla m.st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego.

KRS 0000339379  
NIP: 527-26-15-362  
REGON: 142078130

przedstawione, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z wytycznymi GRI Standards oraz wymogami Rozporządzenia 2021/2178 wraz z późniejszymi zmianami.

Firma stosuje Międzynarodowy Standard Zarządzania Jakością 1 „Zarządzanie jakością dla firm wykonujących badania lub przeglądy sprawozdań finansowych lub zlecenia innych usług atestacyjnych lub pokrewnych”, który wymaga od nas zaprojektowania, wdrożenia i utrzymywania systemu zarządzania jakością, w tym polityk i procedur dotyczących zgodności z zasadami etyki, standardami zawodowymi oraz mającymi zastosowanie regulacjami i przepisami prawa.

Spełniamy wymogi dotyczące niezależności i etyki wynikające z Kodeksu Etyki Zawodowych Księgowych wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych, który jest oparty na podstawowych zasadach dotyczących uczciwości, obiektywizmu, zawodowych kompetencji i należytej staranności, zachowania tajemnicy informacji oraz profesjonalnego postępowania.

## Przeprowadzone procedury

Wybór procedur zależy od naszego osądu oraz zrozumienia zagadnienia będącego przedmiotem usługi, w tym naszej oceny ryzyka wystąpienia istotnego zniekształcenia wskaźników podlegających weryfikacji oraz Ujawnień Taksonomii UE. Przeprowadzając ocenę tego ryzyka, bierzemy pod uwagę kontrolę wewnętrzną związaną z przygotowaniem Raportu ESG i przedstawieniem wskaźników podlegających weryfikacji oraz Ujawnień Taksonomii UE, w celu zaplanowania stosownych procedur, nie zaś w celu wyrażenia opinii na temat skuteczności jej działania.

Przeprowadzone przez nas procedury obejmowały również ocenę czy zagadnienie będące przedmiotem usługi jest odpowiednie a przyjęte kryteria stosowne do danych okoliczności.

Zakres procedur wykonywanych podczas usługi dającej ograniczoną pewność jest bardziej ograniczony niż w przypadku usługi dającej racjonalną pewność. W związku z powyższym, poziom zapewnienia uzyskany przy usłudze dającej ograniczoną pewność jest niższy niż poziom zapewnienia, jaki byłby uzyskany, gdyby przeprowadzono usługę dającą racjonalną pewność.

Przeprowadzone procedury dotyczyły wskaźników podlegających weryfikacji oraz Ujawnień Taksonomii UE przedstawionych w Raporcie ESG i nie obejmowały pozostałych informacji przedstawionych w Raporcie ESG.

Nasze procedury obejmowały w szczególności:

- Uzyskanie, w drodze wywiadów, zrozumienia systemu kontroli wewnętrznej umożliwiającego przygotowanie Raportu ESG i przedstawienie w nim wskaźników podlegających weryfikacji oraz Ujawnień Taksonomii UE,
- Uzyskanie, w drodze wywiadów, zrozumienia metod gromadzenia danych źródłowych oraz zastosowanych założeń dotyczących przygotowania wskaźników podlegających weryfikacji oraz Ujawnień Taksonomii UE,
- Sprawdzenie kompletności informacji oraz ocena adekwatności zawartości wskaźników podlegających weryfikacji z wytycznymi GRI Standards oraz Ujawnień Taksonomii UE z wymogami Rozporządzenia 2021/2178 wraz z późniejszymi zmianami,
- Porównanie informacji zawartych we wskaźnikach podlegających weryfikacji oraz Ujawnieniach Taksonomii UE z wewnętrzną dokumentacją Banku,
- Uzgodnienie, na wybranej próbie, do danych źródłowych przedstawionych przez Bank (faktur, wyciągów z systemów) oraz uzgodnienie, na bazie otrzymanych zestawień analitycznych, kompletności i matematycznej poprawności wyliczenia wskaźników o charakterze ilościowym (tj.: GRI 202-1, 405-1, 405-2, 305-1, 305-2, 305-3),



- Uzgodnienie wskaźników GRI 205-2, 205-3, 406-1 do dokumentów, raportów lub innych źródeł informacji przedstawionych przez Bank,
- Uzgodnienie do danych źródłowych przedstawionych przez Bank (m.in. raportów wskaźników taksonomicznych klientów przygotowanych dla sektora bankowego przez Biuro Informacji Kredytowej lub wskaźników taksonomicznych pobranych przez Bank bezpośrednio ze sprawozdań klientów, danych bilansowych Banku i spółek zależnych oraz informacji o ekspozycjach kredytowych wobec poszczególnych klientów) matematycznej poprawności wyliczenia przedstawionych Ujawnień Taksonomii UE,
- Weryfikację, na wybranej próbie, poprawności danych i założeń metodologicznych zastosowanych do kalkulacji Ujawnień Taksonomii UE (uzgodnienie do danych źródłowych w sprawozdaniach niefinansowych klientów),

Wniosek

Podstawę sformułowania naszego wniosku stanowią kwestie opisane w niniejszym Raporcie, dlatego nasz wniosek powinien być czytany z uwzględnieniem tych kwestii.

Uważamy, że uzyskane przez nas dowody są wystarczające i odpowiednie, aby stanowić podstawę dla naszego wniosku.

Na podstawie przeprowadzonych procedur nie stwierdziliśmy niczego, co pozwalałoby sądzić, że przedstawione w Raporcie ESG:

- wskaźniki podlegające weryfikacji nie zostały przedstawione, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z wytycznymi GRI Standards,
- Ujawnienia Taksonomii UE nie zostały przedstawione, we wszystkich istotnych aspektach, zgodnie z wymogami Rozporządzenia 2021/2178 wraz z późniejszymi zmianami.

W imieniu  
**KPMG Audyt Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.**

Pełnomocnik

Warszawa, 1 lipca 2024 r.



Załącznik nr 1 - Lista wskaźników podlegających weryfikacji

| Wskaźnik GRI |                                                                                               |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 202-1        | Stosunek standardowej płacy podstawowej według płci w porównaniu do lokalnej płacy minimalnej |
| 205-2        | Komunikacja i szkolenia z procedur i polityk antykorupcyjnych                                 |
| 205-3        | Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania                                           |
| 305-1        | Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)                                           |
| 305-2        | Pośrednie energetyczne emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)                                 |
| 305-3        | Inne istotne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)                                 |
| 405-1        | Różnorodność wśród zarządu i pracowników                                                      |
| 405-2        | Stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet do mężczyzn                                        |
| 406-1        | Przypadki dyskryminacji i podjęte działania                                                   |