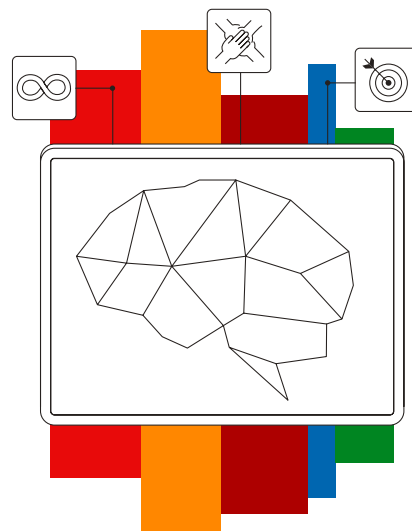


4. Ocena stosowania zasad ładu korporacyjnego oraz sposobu wypełniania przez mBank S.A. obowiązków informacyjnych dotyczących ich stosowania, określonych w regulaminie Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. oraz w przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych



W celu dokonania oceny stosowania zasad ładu korporacyjnego oraz sposobu wypełniania przez mBank obowiązków informacyjnych dotyczących ich stosowania określonych w Regulaminie Giełdy i przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych Rada Nadzorcza zapoznała się z:

- informacją na temat stanu stosowania przez spółkę zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 opublikowaną przez Bank;
- oświadczeniem o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego zawartym w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku w 2024 roku oraz
- informacjami dotyczącymi ładu korporacyjnego zamieszczonymi na stronie internetowej mBanku.

Rada Nadzorcza oceniła, czy wszystkie informacje dotyczące stosowania zasad ładu korporacyjnego są zgodne z rzeczywistością, wyczerpujące, merytoryczne i spójne.



Informacja na temat stanu stosowania przez mBank zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 dostępna jest na stronie internetowej Banku → <https://www.mbank.pl/o-nas/lad-korporacyjny/> w sekcji „Pozostałe dokumenty”.

Według powyższego dokumentu Bank stosuje zasady DPSN 2021 z wyjątkiem zasad 2.1 i 2.2 dotyczących polityki różnorodności wobec Zarządu oraz Rady Nadzorczej.

Według stanu na 31 grudnia 2024 roku kobiety stanowiły 37,5% składu Rady Nadzorczej i 14,3% Zarządu mBanku. Oznacza to, że w Zarządzie udział mniejszości kształtował się poniżej zalecanego minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć wynoszącego 30% według zasad 2.1 i 2.2.

Zgodnie z Polityką w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków organów banku w mBanku S.A., zaktualizowaną przez Radę Nadzorczą 12 grudnia 2024 roku, WZA oraz Rada Nadzorcza uwzględniają wynik oceny odpowiedniości przy doborze składu Rady Nadzorczej i Zarządu. Organy te będą dążyć do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci, a co najmniej osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć na poziomie 33% zarówno w Zarządzie, jak i w Radzie Nadzorczej lub na poziomie wymaganym przez prawo najpóźniej do 30 czerwca 2026 roku.

Tym niemniej, zgodnie z interpretacją zasad 2.1 i 2.2 zamieszczoną we Wskazówkach Komitetu ds. Ładu Korporacyjnego, mBank przyjął, że czas wyznaczony na ich wdrożenie nie może wykroczać poza datę wyboru członków każdego z organów kolejnej kadencji, a zmiany w organach trwającej kadencji także powinny być dokonywane z uwzględnieniem polityki różnorodności.

Rada Nadzorcza, po prześledzeniu zasad wyszczególnionych w poszczególnych rozdziałach DPSN 2021, nie stwierdziła innych odstępstw od stosowania zasad DPSN 2021.

Ponadto, Bank opublikował „Oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego w 2024 roku”, które zostało zawarte w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2024 roku. Oświadczenie zawiera informacje wyszczególnione w § 70 ust. 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim.

Zgodnie z Zaleceniem Komisji z dnia 9 kwietnia 2014 roku w sprawie jakości sprawozdawczości dotyczącej ładu korporacyjnego (2014/208/UE), w „Oświadczeniu o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego w 2024 roku” znajdują się komentarze dotyczące stosowania zasad ładu korporacyjnego w odniesieniu do zagadnień mających największe znaczenie dla akcjonariuszy. W opinii Rady Nadzorczej „Oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego w 2024 roku” prawidłowo opisuje zagadnienia z zakresu ładu korporacyjnego.

W związku z powyższym, Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia zarówno zakres stosowania zasad ładu korporacyjnego przez mBank, jak i sposób wypełniania obowiązków informacyjnych określonych w Regulaminie Giełdy i przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych. Wyjaśnienia i komentarze odnoszące się do zasad ładu korporacyjnego publikowane przez Bank rzetelnie przedstawiają zakres stosowania zasad ładu korporacyjnego.



Rada Nadzorcza jest pełna uznania dla wysokiej kultury korporacyjnej w mBanku opartej na wzajemnym szacunku wewnątrz organizacji i w stosunku do interesariuszy zewnętrznych. Regulacje i polityki obowiązujące w mBanku sprzyjają utrzymaniu i umacnianiu kultury korporacyjnej.

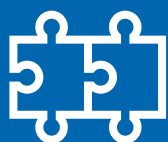
Można tu wymienić w szczególności program etyczny mBanku, politykę różnorodności i inkluzywności, politykę wynagradzania, politykę przeciwdziałania nadużyciom i zasady dotyczące ochrony sygnalistów (whistleblowing), politykę antykorupcyjną, politykę zgodności, politykę przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym, politykę zarządzania konfliktami interesów, regulacje w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu oraz kodeks zrównoważonego rozwoju dla dostawców i partnerów.



Zdaniem Rady Nadzorczej Bank prowadzi działalność w sposób transparentny, kierując się zasadami ładu korporacyjnego w tym dotyczącymi ochrony praw akcjonariuszy i zapewnienia dostępu do rzetelnych informacji akcjonariuszom, inwestorom i mediom.

Bank przywiązuje dużą wagę do jakości i kompleksowości przekazywanych informacji. Potwierdzeniem jest kolejna z rzędu nagroda „The Best of the Best” dla najlepszego raportu rocznego przyznana w październiku 2024 roku w konkursie „The Best Annual Report” organizowanym przez Instytut Rachunkowości i Podatków.





IV. Ocena stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych

Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych zostały zatwierdzone do stosowania w Banku Uchwałą Rady Nadzorczej nr 31/14 z dnia 11 grudnia 2014 roku Rada Nadzorcza regularnie weryfikuje zakres ich stosowania w mBanku S.A.

Rada Nadzorcza Banku potwierdza, że w 2024 roku Bank należycie i adekwatnie do charakteru i skali swojej działalności stosował wydane przez KNF Zasady Ładu Korporacyjnego. Zasady te regulują relacje wewnętrzne i zewnętrzne Banku, jego organizację, współpracę z akcjonariuszami i klientami, działanie i współpracę organów statutowych, a także funkcje nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych.

Rada Nadzorcza wydaje pozytywną opinię o stosowaniu w Banku Zasad Ładu Korporacyjnego w 2024 roku oraz potwierdza w szczególności, że:

1 Organizacja i struktura organizacyjna Banku jest adekwatna do skali i działalności Banku. Rada Nadzorcza regularnie zatwierdzała zmiany w strukturze organizacyjnej oraz podziale kompetencji między członków Zarządu. W 2024 roku bieżące zmiany w tym zakresie były zatwierdzone uchwałami Rady Nadzorczej: nr 406/24 z dnia 27 marca 2024 roku, nr 20/24 z dnia 5 lipca 2024 roku, nr 26/24 z dnia 29 lipca 2024 roku oraz nr 36/24 z dnia 14 października 2024 roku.

Zgodnie z § 6 Zasad Ładu Korporacyjnego, w Banku funkcjonuje system anonimowego powiadamiania o nadużyciach. Uchwałą nr 370/24 z dnia 29 lutego 2024 roku Rada Nadzorcza zatwierdziła ocenę adekwatności i skuteczności procedury anonimowego zgłaszania naruszeń przez pracowników mBanku S.A. Komisja ds. Audytu Rady Nadzorczej otrzymuje na bieżąco raporty z funkcjonowania tego systemu.

Zgodnie z § 4 ust. 3 oraz § 7 Zasad Ładu Korporacyjnego, Bank stosuje plany ciągłości działania. W 2024 roku Rada Nadzorcza podjęła uchwałę nr 7/24 z dnia 17 kwietnia 2024 roku, zatwierdzając zaktualizowany Plan Naprawy Grupy mBanku, który zapewnia ciągłość krytycznych funkcji biznesowych w przypadku wystąpienia poważnego kryzysu oraz uchwałę nr 56/24 z dnia 12 grudnia 2024 roku w sprawie zatwierdzenia zaktualizowanego Planu awaryjnego na wypadek zagrożenia utraty płynności finansowej przez Grupę mBanku, z załącznikiem zawierającym szacunki alternatywnych źródeł finansowania w scenariuszach kryzysu wewnętrznego i rynkowego.

2 Relacje z akcjonariuszami Banku prowadzone są w sposób należyty i staranny, zapewniający ochronę interesów wszystkich akcjonariuszy. W Banku obowiązuje Regulamin udziału w Walnym Zgromadzeniu mBanku S.A., przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, zapewniający wszystkim akcjonariuszom możliwość aktywnego udziału w walnym zgromadzeniu.

3 Zarząd Banku składa się z 7 osób. Zatwierdzany przez Radę Nadzorczą podział kompetencji między Członków Zarządu, zapewnia należytą kontrolę i realizację zadań we wszystkich obszarach działalności Banku. Zgodnie z obowiązującą w Banku Polityką Odpowiedności, Rada Nadzorcza przeprowadziła ocenę Zarządu w 2024 roku i potwierdziła, że wszyscy członkowie Zarządu – pojedynczo oraz jako gremium kolegialne, posiadają wymaganą wiedzę merytoryczną, kompetencje, doświadczenie zawodowe i reputację, odpowiednie do pełnienia powierzonych funkcji. W 7-osobowym Zarządzie 5 osób, w tym Prezes, posiada obywatelstwo polskie i biegle włada językiem polskim. Rada Nadzorcza potwierdza odstępstwo Banku od zasady § 16 ust. 1, która mówi, że właściwym jest, aby posiedzenia organu zarządzającego odbywały się w języku polskim, a w razie konieczności należy zapewnić niezbędną pomoc tłumacza.

Rada Nadzorcza potwierdza, że stosowana w Banku praktyka odbywania posiedzeń Zarządu w języku angielskim bez udziału tłumacza jest bardziej efektywna i pozwala na prowadzenie dyskusji i dokonywanie ustaleń bez udziału osób trzecich (tłumaczy).

4 Rada Nadzorcza w sposób należyty zapewnia nadzór nad wszystkimi obszarami działalności Banku. Rada Nadzorcza potwierdza odstępstwo od zasady § 24 ust. 1, która mówi, że właściwym jest, aby posiedzenia organu nadzorującego odbywały się w języku polskim, a w razie konieczności należy zapewnić niezbędną pomoc tłumacza. Rada Nadzorcza potwierdza, że odbywanie posiedzeń w języku angielskim bez udziału tłumacza jest bardziej efektywne i pozwala na prowadzenie dyskusji i dokonywanie ustaleń bez udziału osób trzecich (tłumaczy). **Stosowne oświadczenie jest opublikowane na stronie internetowej Banku.**

5 W ocenie Rady Nadzorczej Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku. Politykę wynagrodzeń zarówno kadry zarządzającej, jak i pracowników Banku w sposób szczegółowy omawia na swoich posiedzeniach Komisja ds. Wynagrodzeń i Nominacji Rady Nadzorczej. W minionym roku Rada Nadzorcza przyjęła: uchwałą nr 38/24 z dnia 12 grudnia 2024 roku Politykę identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A., uchwałą nr 39/24 z dnia 12 grudnia 2024 roku Politykę wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A. oraz uchwałą nr 40/24 z dnia 12 grudnia 2024 roku zaktualizowaną Politykę wynagrodzeń pracowników mBanku S.A. Rada Nadzorcza ocenia politykę wynagradzania jako zgodną z realizacją strategii oraz długoterminowych celów Banku.

6 Rada Nadzorcza potwierdza, że Bank prowadzi należyłą politykę informacyjną, działalność promocyjną oraz w sposób wyczerpujący i przejrzysty komunikuje się z klientami. Obowiązująca w mBanku S.A. polityka informacyjna w zakresie komunikacji z inwestorami, mediami oraz klientami opiera się na zasadach otwartej i przejrzystej komunikacji, uwzględniając potrzeby wszystkich interesariuszy.

Bank prowadzi usystematyzowany proces rozpatrywania reklamacji i skarg. Rada Nadzorcza na bieżąco monitoruje ten proces, a okresowe raporty w tym zakresie są szczegółowo omawiane na posiedzeniach Komisji ds. Audytu Rady Nadzorczej.

7 Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne Banku, w tym przede wszystkim system kontroli wewnętrznej oraz zarządzania ryzykiem jest zorganizowany w sposób rzetelny, zgodny z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi. Uchwałą nr 70/25 z dnia 28 lutego 2025 roku Rada Nadzorcza zatwierdziła Raport oceny skuteczności funkcji kontroli w Grupie mBanku za 2024 rok.