

Wskaźnik równości wynagrodzeń

Zasady wynagradzania pracowników w mBanku określa Polityka wynagrodzeń mBanku S.A. Jej celem jest między innymi budowanie wysokiego zaangażowania pracowników. Dzieje się to dzięki zapewnieniu rynkowego i adekwatnego do wkładu pracy pakietu wynagrodzeń, retencji najlepszych pracowników oraz przyciąganiu talentów do organizacji przez program staży i praktyk.

W Polityce znajdują się również zasady, jak zapewnić ochronę praw i interesów klientów banku oraz zapobiegać konfliktowi interesów. Za opracowanie, wdrożenie i realizację Polityki odpowiada zarząd banku. Co roku analizuje realizację zasad Polityki i przedkłada propozycje zmian w Polityce. Komisja ds. Wynagrodzeń przy radzie nadzorczej banku weryfikuje i akceptuje te zmiany. Nie rzadziej niż raz w roku Politykę analizuje również Departament Audytu Wewnętrzny i przedstawia swoje wyniki przeglądu radzie nadzorczej. Rada nadzorcza zatwierdza Politykę w zakresie wynagrodzeń, w razie wątpliwości konsultuje się z Komisją ds. wynagrodzeń. Pracowników, którzy zajmują stanowiska kierownicze, mające istotny wpływ na profil ryzyka banku, dodatkowo obowiązuje Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A.

System zarządzania wynagrodzeniami w banku jest skonstruowany tak, aby:

- 1/ zapewnić ochronę praw i interesów klientów banku oraz zapobiegać konfliktowi interesów. Tak wynagradzamy pracowników oraz oceniamy ich pracę, aby pieniężne i/lub niepieniężne formy wynagradzania nie zachęcały pracowników do faworyzowania własnych interesów lub interesów banku ze szkodą dla klientów banku,
- 2/ wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem w Grupie mBanku i nie zachęcać do podejmowania nadmiernego ryzyka, przekraczającego apetyt na ryzyko zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą,
- 3/ budować wysokie zaangażowanie pracowników przez zapewnienie rynkowego i adekwatnego do wkładu pracy pakietu wynagrodzeń (koncentracja na przyszłości i konkurencji, podejście do wynagrodzeń przez pryzmat wynagrodzenia całkowitego),
- 4/ utrzymywać najlepszych pracowników (stwarzać optymalne warunki pracy) oraz przyciągać talenty do organizacji (program staży i praktyk),
- 5/ zapewnić efektywność kosztową w zakresie budżetu wynagrodzeń (umożliwiać elastyczne zarządzanie wynagrodzeniami, pozwalające optymalnie wykorzystywać dostępny budżet).

GRI 405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w mBanku w podziale na kategorie pracowników:

Stosunek pensji podstawowej kobiet do mężczyzn (mBank)	2018	2019	2020
wyższa kadra zarządzająca	86%	77%	69%
średnia kadra zarządzająca	82%	82%	79%
pozostali pracownicy	74%	75%	76%
Stosunek wynagrodzenia kobiet do mężczyzn (mBank)	2018	2019	2020
wyższa kadra zarządzająca	86%	74%	62%
średnia kadra zarządzająca	78%	79%	78%
pozostali pracownicy	72%	74%	74%

Na przedstawioną powyżej strukturę zarobków w znaczącym stopniu wpływa licznější grupa kobiet zatrudniona na stanowiskach operacyjnych, podczas gdy wśród na przykład menedżerów przeważają mężczyźni. Ponadto w banku w minionym roku dokonano dużych zmian organizacyjnych, co miało wpływ na pogłębienie różnic, szczególnie wśród wyższej kadry zarządzającej, ale również na poziomie średniej kadry. Regulacje w zakresie wynagrodzeń zostały znacząco ograniczone z uwagi na powstałą sytuację pandemiczną i potrzebę oszczędności, stąd na poziomie pozostałych pracowników nie obserwujemy zmian. W przypadku wyższej kadry zarządzającej odejście Wiceprezes Zarządu Lidii Jabłonowskiej-Luby miało również bezpośredni wpływ na negatywne zmiany obserwowane w tej grupie.

Inicjatywy prowadzone w banku mają na celu wyrównanie wynagrodzeń na porównywalnych stanowiskach, jak i wsparcie awansów wśród kobiet. W dłuższej perspektywie powinno to niwelować różnice w średnich wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W krótszym okresie – czyli porównując rok 2020 z 2019 – wyzwania w obszarze kosztów spowodowały gwałtowniejsze zmiany organizacyjne oraz znaczące ograniczenie ruchów płacowych. Nie wpływa to pozytywnie na wyrównywanie dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn.



GRI 202-1 Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć do płacy minimalnej (wskaźnik nie był raportowany za rok 2018)

	2019								
	Grupa mBanku*			mBank Polska			Spółki		
	K	M	Razem	K	M	Razem	K	M	Razem
Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla** do płacy minimalnej	196%	195%	196%	195%	194%	194%	b.d.	b.d.	b.d.
	2020								
	Grupa mBanku*			mBank Polska			Spółki **		
	K	M	Razem	K	M	Razem	K	M	Razem
Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla*** do płacy minimalnej	187%	193%	187%	177%	176%	177%	190%	198%	191%

* dane dla Grupy mBanku nie uwzględniają spółki mFinanse oraz oddziałów w Czechach i na Słowacji

** mLeasing, mBank Hipoteczny, mFactoring

*** jako pracowników najniższego szczebla zaliczono pracowników zarabiających poniżej średniej krajowej ogłaszanej przez GUS