Raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w mBanku S.A. w 2021 roku - przygotowany zgodnie z wymogami § 28 ust. 3 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych

Rada Nadzorcza oraz Komisja ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, kierując się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Banku oceniają pozytywnie politykę wynagradzania obowiązującą w mBanku S.A. oraz jej funkcjonowanie w 2021 roku.

Obowiązująca w 2021 r. polityka wynagradzania pracowników wynika z dwóch regulacji przyjętych zarówno przez Zarząd Banku, jak i Radę Nadzorczą (na podstawie rekomendacji Komisji ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej):
1/ „Polityka wynagrodzeń dla pracowników mBanku S.A.", obowiązująca wszystkich pracowników Banku (poza organem zarządczym) – przyjęta Uchwałą Rady Nadzorczej 55/21 z 25 lutego 2021 oraz
2/ odrębna „Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A.", zwana dalej „Polityką Wynagradzania RT" – przyjęta Uchwałą Rady Nadzorczej 49/20 z 17 grudnia 2020 r.

Ponadto, działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, 27 marca 2020 r. Walne Zgromadzenie mBanku S.A. przyjęło do stosowania „Politykę wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBank S.A.". W odniesieniu do członków Zarządu, Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBank S.A. znajduje zastosowanie jedynie w zakresie nieuregulowanym w Polityce Wynagradzania RT. W odniesieniu do członków Rady Nadzorczej, Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBank S.A. wskazuje, że wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

Polityka wynagrodzeń dla pracowników mBanku S.A. opisuje zasady przyznawania wynagrodzeń pracownikom mBanku. Na wynagrodzenie pracownika wypłacane w roku (tzw. wynagrodzenie całkowite) składają się wynagrodzenie stałe (wynagrodzenie zasadnicze oraz stałe świadczenia pozapłacowe, tzw. benefity) oraz wynagrodzenie zmienne (m.in. bonus). Kluczową rolę w procesie wynagradzania odgrywa dialog między menadżerem i pracownikiem, który ma na celu wymianę informacji obu stron o wzajemnych oczekiwaniach. Na tej podstawie oraz biorąc pod uwagę m.in. wiedzę o pracowniku (jego kompetencjach, osiąganych wynikach, potencjale do dalszego rozwoju) czy dane z rynku pracy, menadżer podejmuje decyzję o wynagrodzeniu zmiennym. Proces ten nie zakłada automatycznych mechanizmów podwyżkowych jak np. podwyżek inflacyjnych.

Istotną częścią zarządzania wynagrodzeniami w Banku jest odrębna Polityka wynagrodzeń określona dla osób zajmujących stanowiska kierownicze, mające istotny wpływ na profil ryzyka Banku (tzw. Risk Taker's), która stanowi narzędzie wspierania systemu zarządzania Grupy mBanku i zachęca do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku oraz unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko. Polityka wynagradzania RT jest co roku weryfikowana i jeżeli to konieczne, modyfikowana przez Zarząd Banku, Komisję ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej oraz akceptowana przez Radę Nadzorczą.

Polityka oraz stosowane praktyki w zakresie wynagrodzeń oceniono pozytywnie. Mając jednak na uwadze stanowisko Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego w sprawie zmiennych składników wynagrodzenia w bankach oraz w zakładach ubezpieczeń zawarte w piśmie z dnia 17.04.2020 r. zdecydowano o wprowadzeniu zmian w Polityce Wynagradzania RT obowiązującej począwszy od roku 2020, polegających na umożliwieniu wypłaty większej części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach kapitałowych.

Szczegółowe informacje na temat Polityki wynagradzania RT oraz dane ilościowe dotyczące wynagrodzeń wypłaconych tej grupie pracowniczej są publikowane co roku na stronie internetowej mBanku S.A.

Powyższy opis funkcjonowania w mBanku S.A. polityki wynagrodzeń, w tym w odniesieniu do członków Rady Nadzorczej, Zarządu oraz pozostałych osób zajmujących stanowiska kierownicze, mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A., został oceniony pozytywnie pod kątem sprzyjania rozwojowi i bezpieczeństwu działania mBanku S.A. przez Komisję ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej oraz Radę Nadzorczą mBanku S.A.

Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska
Przewodnicząca Rady Nadzorczej