

Ocena Rady Nadzorczej i Komisji ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej dotycząca funkcjonowania polityki wynagradzania w mBanku S.A. w 2019 roku.

Rada Nadzorcza oraz Komisja ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej (powołana w marcu 2012 roku w celu wspierania Rady Nadzorczej w wykonywaniu jej statutowych obowiązków oraz zadań wynikających z przepisów prawa w zakresie polityki wynagrodzeń), 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 2019 roku.**

Obowiązująca w 2019 r. polityka wynagradzania pracowników wynika z dwóch regulacji przyjętych zarówno przez Zarząd Banku, jak i Radę Nadzorczą (na podstawie rekomendacji Komisji ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej):

- 1/ „Polityka wynagrodzeń dla pracowników mBanku S.A.”, obowiązująca wszystkich pracowników Banku (poza organem zarządczym) – przyjęta Uchwałą Rady Nadzorczej 145/19 z dnia 27 lutego 2019 oraz
- 2/ odrębna „Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A.”, zwana dalej „Polityką Wynagradzania RT” – przyjęta Uchwałą Rady Nadzorczej 119/18 z 6 grudnia 2018 r.

Polityka wynagrodzeń dla pracowników mBanku S.A. opisuje zasady przyznawania wynagrodzeń pracownikom mBanku. Pierwszym filarem polityki jest podejście do procesu kształtowania wynagrodzeń przez pryzmat wynagrodzenia całkowitego (wynagrodzenie stałe oraz zmienne). Drugim filarem, odgrywającym kluczową rolę w procesie wynagradzania jest dialog między menedżerami i pracownikami, którego celem jest zapewnienie kompleksowej informacji oraz uzasadnianie podejmowanych decyzji.

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 pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku” jest co roku weryfikowana i modyfikowana przez Zarząd mBanku, Komisję ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej oraz akceptowana przez Radę Nadzorczą.

Komisja Nadzoru Finansowego, w ramach kontroli przeprowadzonej w Banku, zaleciła weryfikację założenia dotyczącego możliwości wypłaty wynagrodzenia zmiennego za dany rok kalendarzowy, nieprzekraczającego ustalonego limitu kwotowego (200.000,- PLN), w całości w postaci pieniężnej i w formie nieodroczonej.

W wyniku powyższego zalecenia, Bank dokonał weryfikacji założeń dotyczących wypłaty pracownikom mającym istotny wpływ na profil ryzyka Banku wynagrodzenia zmiennego za dany rok kalendarzowy, nieprzekraczającego ustalonego limitu kwotowego, w całości w postaci pieniężnej i w formie nieodroczonej i dokonał zmiany podejścia z dotychczasowego, zgodnie z którym:

- jeżeli kwota zmiennego składnika wynagrodzenia była równa lub niższa od 200.000,- PLN, Zarząd Banku mógł zdecydować o nieodraczaniu wynagrodzenia zmiennego na kolejne lata i przyznać całość wynagrodzenia zmiennego w formie nieodroczonej gotówki

na podejście, zgodnie z którym:

- limit wartości bezwzględnej tj. 200 tys. zł został zastąpiony wartością względną, wobec pracowników Banku, dla których ich roczne wynagrodzenie zmienne nie przekracza jednej trzeciej rocznego łącznego wynagrodzenia. W konsekwencji takim pracownikom Bank wypłacał będzie wynagrodzenie zmienne za dany rok kalendarzowy w całości w postaci pieniężnej i w formie nieodroczonej.

Zaproponowane podejście znajduje swoje bezpośrednie i wyraźne potwierdzenie w treści odpowiednich przepisów Dyrektywy 2019/878/UE (Dyrektywa CRD V).

Odpowiednio zmodyfikowana „Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku” zastała przyjęta przez Radę Nadzorczą 12 grudnia 2019 r. (Uchwała nr 195/19) i będzie miała zastosowanie do wypłaty wynagrodzenia zmiennego za rok 2020.

Szczegółowe informacje na temat „Polityki wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku” oraz dane ilościowe dotyczące wynagrodzeń wypłaconych tej grupie pracowniczej są publikowane co roku na stronie internetowej mBanku. Komisja Nadzoru Finansowego, w ramach kontroli przeprowadzonej w Banku, zwróciła uwagę co do sposobu ogłaszania przez Bank informacji na temat zmiennej części wynagrodzeń, w ramach ujawnień dotyczących adekwatności kapitałowej Grupy mBanku w świetle wymogów określonych w art. 450 ust. 1 lit. d i lit. h Rozporządzenia nr 575/2013 z dnia 26.06.2013 r. w *sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012*. Bank poprawił jakość ujawnianych danych i zapewnia, ich zgodność z wymogami ww. Rozporządzenia.

Powyższy opis funkcjonowania w mBanku S.A. polityki wynagrodzeń został oceniony pozytywnie pod kątem sprzyjania rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej w pierwszej kolejności przez Komisję ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej, co zostało następnie potwierdzone również przez Radę Nadzorczą.

Maciej Leśny

Przewodniczący Rady Nadzorczej