

„Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBank S.A. („Polityka Wynagrodzeń”)

§1

Definicje i postanowienia ogólne

1. Działając na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy w związku z art. 90c ust. 2 pkt 1) Ustawy przyjmuje się niniejszą Politykę Wynagrodzeń w mBank S.A. z siedzibą w Warszawie („Spółka”).
2. Ilekroć w niniejszej Polityce Wynagrodzeń jest mowa o:
 - a) **Grupie Kapitałowej** – należy przez to rozumieć grupę spółek, w której Spółka jest jednostką dominującą w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
 - b) **Osobie Objętej Polityką** – należy przez to rozumieć danego członka Zarządu albo danego członka Rady Nadzorczej.
 - c) **Polityka Wynagrodzeń RT** – należy przez to rozumieć politykę wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka banku przyjętą w Spółce na podstawie i w wykonaniu obowiązków określonych w art. 9ca Prawa Bankowego, przyjętą przez Spółkę pod tytułem „Polityka Wynagradzania Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka mBanku S.A.”.
 - d) **Prawie Bankowym** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe.
 - e) **Radzie Nadzorczej** – należy przez to rozumieć radę nadzorczą Spółki.
 - f) **Rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach, wydane na podstawie art. 9f ust. 1 Prawa Bankowego.
 - g) **Sprawozdaniu** – należy przez to rozumieć sprawozdanie o wynagrodzeniach sporządzone przez Radę Nadzorczą, o którym mowa w art. 90g Ustawy.
 - h) **Sprawozdaniu Finansowym** – należy przez to rozumieć skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy Kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości zatwierdzone przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie.
 - i) **Statucie** – należy przez to rozumieć statut Spółki.
 - j) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.
 - k) **Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć walne zgromadzenie Spółki.
 - l) **Zarządzie** – należy przez to rozumieć zarząd Spółki.
 - m) **Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu** – należy przez to rozumieć Walne Zgromadzenie, o którym mowa w art. 395 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych.

3. Polityka Wynagrodzeń reguluje zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, przy czym w odniesieniu do członków Zarządu niniejsza Polityka Wynagrodzeń znajduje zastosowanie jedynie w zakresie nieuregulowanym Polityką Wynagrodzeń RT. W celu uniknięcia wątpliwości:
 - a. do członków Zarządu nie znajdują zastosowania żadne postanowienia niniejszej Polityki Wynagrodzeń dotyczące kwestii wskazanych w §25 Rozporządzenia;
 - b. w razie dotyczącej członka Zarządu niezgodności pomiędzy Polityką Wynagrodzeń a Polityką Wynagrodzeń RT, brzmienie Polityki Wynagrodzeń RT ma znaczenie rozstrzygające względem takiego członka Zarządu; oraz
 - c. niniejsza Polityka Wynagrodzeń nie może być interpretowana w stosunku do członków Zarządu w sposób niezgodny z treścią i/lub celami Polityki Wynagrodzeń RT.
4. Spółka wypłaca wynagrodzenie Osobie Objętej Polityką wyłącznie na zasadach opisanych w Polityce Wynagrodzeń lub Polityce Wynagrodzeń RT.
5. Spółka udostępnia Politykę Wynagrodzeń na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy, nie dłużej jednak niż przez okres obowiązywania Polityki Wynagrodzeń.
6. Polityka Wynagrodzeń, w zakresie w niej uregulowanym, stanowi dokument nadrzędny w stosunku do innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką, które obowiązują w Spółce, z zastrzeżeniem ust. 3.
7. Bez uszczerbku dla Polityki Wynagrodzeń, Osobę Objętą Polityką obowiązują również postanowienia właściwych umów zawartych ze Spółką oraz innych dokumentów regulujących zasady wynagradzania, które obowiązują w Spółce.
8. Polityka Wynagrodzeń oraz kryteria dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia przyczyniają się do realizacji Strategii Grupy mBanku, która wyznacza kierunki działalności biznesowej Spółki i Grupy Kapitałowej, długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności Spółki i Grupy Kapitałowej („Strategia”). Na podstawie Strategii wyznaczane są obowiązujące w danym okresie cele rynkowe, wynikowe Spółki lub lojalnościowe („Cele”), których realizacja jest ściśle powiązana z poziomem wynagrodzenia Osób Objętych Polityką.
9. Zasady wynagradzania Osoby Objętej Polityką przewidziane Polityką Wynagrodzeń przyczyniają się do realizacji Strategii i Celów poprzez zapewnienie:
 - a) pełnego zaangażowania Osoby Objętej Polityką w pełnienie funkcji w Spółce,
 - b) motywowania Osoby Objętej Polityką do realizacji Strategii i Celów,
 - c) trwałego związania Osoby Objętej Polityką ze Spółką,
 - d) wysokości wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką, które jest adekwatne do wyników finansowych i biznesowych Grupy Kapitałowej, w tym Spółki,
 - e) postaw wykluczających podejmowanie nadmiernego ryzyka przez Osobę Objętą Polityką przy pełnieniu funkcji.
10. Przy ustaleniu wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uwzględniane są obiektywne kryteria, w tym:
 - a) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku oraz kwalifikacje i doświadczenie Osoby Objętej Polityką,

- b) standardy rynkowe dotyczące struktury wynagrodzenia na danym stanowisku lub grupie stanowisk.
11. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Osoba Objęta Polityką poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia Osoby Objętej Polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i Osoby Objętej Polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.
12. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba Objęta Polityką jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba Objęta Polityką powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy:
- a) Osoba Objęta Polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub
 - b) interes majątkowy Osoby Objętej Polityką wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.

Powyższe nie wyłącza obowiązku zastosowania obowiązujących w Spółce regulacji, dotyczących konfliktów interesów.

§2

Zasady przyjęcia i stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Polityka Wynagrodzeń przyjmowana jest przez Walne Zgromadzenie nie rzadziej niż raz na 4 lata.
2. W przypadku zmiany Polityki Wynagrodzeń, nowe brzmienie Polityki Wynagrodzeń zawiera opis istotnych zmian wprowadzonych w stosunku do Polityki Wynagrodzeń oraz opis sposobu, w jaki została w niej uwzględniona treść uchwały opiniującej Sprawozdanie.
3. Istotna zmiana Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Walnego Zgromadzenia. Za istotną zmianę Polityki Wynagrodzeń uważa się każdą zmianę dotyczącą:
 - a) przesłanek i trybu czasowego odstąpienia od Polityki Wynagrodzeń, w tym elementów, od których można zastosować odstępowanie od Polityki Wynagrodzeń,
 - b) zmiany niniejszego § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.
4. Zmiana Polityki Wynagrodzeń, która nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń wymaga uchwały Zarządu.
5. Zarząd:
 - a) odpowiada za opracowanie, aktualizację i wdrożenie Polityki Wynagrodzeń oraz dokumentów z nią powiązanych,

- b) zmienia Politykę Wynagrodzeń, w zakresie który nie stanowi istotnej zmiany Polityki Wynagrodzeń,
 - c) udziela Radzie Nadzorczej informacji koniecznych do weryfikacji Polityki Wynagrodzeń i jej stosowania, w szczególności w zakresie danych objętych Sprawozdaniem w terminie umożliwiającym sporządzenie Sprawozdania na zasadach opisanych w § 9 Polityki Wynagrodzeń.
6. Do zadań Rady Nadzorczej w zakresie ustanowienia oraz wdrożenia Polityki Wynagrodzeń należy:
- a) o ile Rada Nadzorcza uzna to za stosowne, przedstawianie Zarządowi rekomendacji odnośnie efektywności postanowień Polityki Wynagrodzeń i ich ewentualnych zmian,
 - b) coroczna weryfikacja zgodności postanowień Polityki Wynagrodzeń z Polityką Wynagrodzeń RT.

§3

Weryfikacja Polityki Wynagrodzeń

Weryfikacji Polityki Wynagrodzeń oraz jej stosowania dokonuje Rada Nadzorcza, która co najmniej raz w roku poddaje ją kompleksowemu przeglądowi oraz ocenia funkcjonowanie Polityki Wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów i postanowień. Po dokonaniu przeglądu Polityki Wynagrodzeń Rada Nadzorcza przekazuje Zarządowi ewentualne rekomendacje co do jej stosowania lub zmiany. W szczególności, Rada Nadzorcza monitoruje postanowienia Polityki Wynagrodzeń pod kątem ich zgodności z Polityką Wynagrodzeń RT.

§4

Wynagrodzenie członka Zarządu

1. Polityka Wynagrodzeń RT określa zasady wynagradzania członka Zarządu .
2. Wynagrodzenie członków Zarządu, przyznane w formie instrumentów finansowych przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez długookresowe zaangażowanie członków Zarządu oraz nastawienie na budowanie długookresowej wartości Spółki.

§5

Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej

1. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Spółki.
3. Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych. Członkowie Rady Nadzorczej są uprawnieni do świadczeń niepieniężnych, tj. abonamentu medycznego, a Przewodniczący dodatkowo do samochodu służbowego.
4. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały.

5. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej powinno być adekwatne do powierzonych zakresu działań i pełnionych funkcji, w szczególności przy uwzględnieniu funkcji Członka Rady Nadzorczej w komisjach Rady Nadzorczej powołanych zgodnie z postanowieniami Statutu lub w razie delegowania do osobistego pełnienia funkcji nadzorczych.

§6

Wynagrodzenia zmienne o charakterze wyjątkowym

1. Spółka nie przyznaje Osobom Objętym Polityką indywidualnych świadczeń w ramach programów emerytalno-rentownych lub programów wcześniejszych emerytur.
2. Spółka nie przyznaje członkom Rady Nadzorczej żadnych zmiennych składników wynagrodzenia o charakterze wyjątkowym. Zasady przyznawania członkom Zarządu zmiennych składników wynagrodzenia o charakterze wyjątkowym określa Polityka Wynagrodzeń RT.

§7

Warunki świadczenia usług lub pracy przez Osoby Objęte Polityką

1. Osoba Objęta Polityką pełni funkcję na podstawie powołania. Statut określa zasady powoływania i odwoływania Osoby Objętej Polityką.
2. Członkowie Zarządu powoływani są przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji, który wynosi pięć lat.
3. Spółka zawiera z Osobą Objętą Polityką będącą członkiem Zarządu umowę o zarządzanie lub inną umowę o podobnym charakterze, szczegółowo regulującą zakres jej praw i obowiązków w stosunku do Spółki. Umowa przewiduje w szczególności następujące postanowienia:
 - a) umowa zawierana jest na czas określony - tj. do dnia odbycia Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu;
 - b) umowa ulega rozwiązaniu (w czasie trwania kadencji) w dniu, kiedy członek Zarządu zaprzestanie pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki (w następstwie odwołania lub złożenia przez Zarządcę rezygnacji, jak również w przypadku śmierci członka Zarządu). Każda ze stron jest zobowiązana zawiadomić drugą o zamiarze odwołania/rezygnacji z wyprzedzeniem co najmniej 6 miesięcy, przy czym nie dotyczy to odwołania/rezygnacji z ważnych powodów;
 - c) umowa z Osobą Objętą Polityką może przewidywać (a w odniesieniu do członka Zarządu przewiduje) odpłatny zakaz konkurencji po jej rozwiązaniu lub wygaśnięciu przez ustalony w tej umowie okres z możliwością jego przedłużenia we wskazanych w umowie okolicznościach; Osobie Objętej Polityką za przestrzeganie zakazu konkurencji przysługuje odprawa w wysokości nie wyższej niż iloczyn liczby pełnych miesięcy powstrzymywania się przez nią od działalności konkurencyjnej i wysokości miesięcznego wynagrodzenia z tytułu wykonywania umowy, przy czym odprawa nie przysługuje w razie powołania Osoby Objętej Polityką w skład organu na kolejną kadencję.

4. Członkowie Rady Nadzorczej powoływani są przez Walne Zgromadzenie na okres wspólnej kadencji, który wynosi trzy lata. Członek Rady Nadzorczej może w każdym momencie złożyć rezygnację z pełnienia funkcji lub zostać odwołany przez Walne Zgromadzenie.

§8

Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń

1. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Spółka może czasowo odstąpić od stosowania Polityki Wynagrodzeń w stosunku do poszczególnych Osób Objętych Polityką („**Odstąpienie**”).
2. Decyzję o zastosowaniu Odstąpienia podejmuje Rada Nadzorcza w drodze uchwały.
3. Za przesłanki zastosowania Odstąpienia uznaje się w szczególności kwestie związane z realizacją Strategii i Celów oraz takie działania, których niepodjęcie mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość wykonywania wymagalnych zobowiązań pieniężnych przez Spółkę.
4. O zastosowanie Odstąpienia może wystąpić Zarząd, który przedstawia wówczas Radzie Nadzorczej przyczyny uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
5. W uchwale o Odstąpieniu określa się w szczególności:
 - a) okres, na który zastosowano Odstąpienie,
 - b) elementy Polityki Wynagrodzeń, od których zastosowano Odstąpienie,
 - c) przesłanki uzasadniające konieczność zastosowania Odstąpienia.
6. Każdy przypadek Odstąpienia ujawniany jest w Sprawozdaniu wraz z podaniem informacji, o których mowa w ustępie 4 powyżej.
7. Odstąpienie od Polityki Wynagrodzeń nie może dotyczyć elementów Polityki Wynagrodzeń, o których mowa w § 2 ust. 3 Polityki Wynagrodzeń.

§9

Sprawozdanie

1. Sprawozdanie obejmuje rok obrotowy Spółki, z zastrzeżeniem zdania drugiego. Pierwsze Sprawozdanie sporządzane jest łącznie za lata 2019 i 2020
2. Rada Nadzorcza sporządza Sprawozdanie w terminie umożliwiającym zawarcie w porządku obrad Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia punktu obejmującego wyrażenie opinii na temat Sprawozdania oraz poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.
3. Spółka udostępnia Sprawozdanie na zasadach przewidzianych przepisami Ustawy przez okres nie dłuższy niż przewidują te przepisy.
4. Uchwała Walnego Zgromadzenia opiniująca Sprawozdanie ma charakter doradczy.
5. Obowiązkowe poddanie Sprawozdania ocenie biegłego rewidenta następuje w ramach badania Sprawozdania Finansowego Spółki.

§10

Przepisy końcowe

Polityka Wynagrodzeń wchodzi w życie z dniem jej przyjęcia, chyba że uchwała w sprawie przyjęcia Polityki Wynagrodzeń przewiduje inny termin wejścia w życie jej postanowień.