

A photograph of a modern glass skyscraper at night, with the mBank logo illuminated on its upper facade. The building's interior lights are visible through the glass, and the city skyline is visible in the background.

mBank

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

członków Zarządu i Rady Nadzorczej
mBanku S.A.
za 2025 rok

The mBank logo, consisting of four colored squares (red, orange, red, green) followed by the text "mBank" in white.

mBank

mBank.pl

Spis treści

I.	Definicje	3
II.	Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków zarządu i rady nadzorczej za rok poprzedni	5
III.	Wprowadzenie	7
IV.	Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego członka zarządu i rady nadzorczej	12
1.	Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia	13
2.	Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki.....	20
3.	Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników	22
4.	Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.	34
5.	Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości	36
6.	Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany	36
7.	Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.....	39
8.	Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa.....	39
V.	Wnioski	40

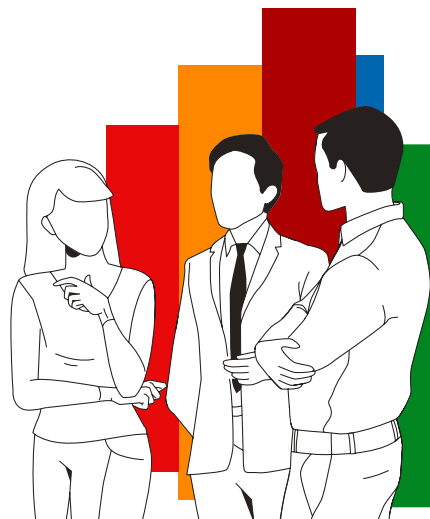


I. Definicje

Bank lub Spółka	oznacza mBank S.A. z siedzibą w Warszawie przy ul. Prostej 18 (00 – 850 Warszawa) wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, prowadzonej przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem: 0000025237, NIP: 5260215088, REGON: 001254524;
Grupa mBanku	należy przez to rozumieć grupę kapitałową, w której skład wchodzi mBank jako jednostka dominująca oraz jej wszystkie jednostki zależne zgodnie z MSSF. Szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy mBanku S.A. za 2025 rok w Nocie I;
Komisja ds. Wynagrodzeń i Nominacji	komisja Rady Nadzorczej, pełniąca funkcje konsultacyjnodoradcze dla Rady Nadzorczej, a także realizująca inne zadania wynikające z jej regulaminu, przepisów prawa, zaleceń i rekomendacji regulatora;
Polityka Wynagrodzeń (dalej także: „Polityka”)	Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBank S.A. przyjęta uchwałą XXXVII Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki numer 29 z dnia 27 marca 2024 roku, następnie zmieniona Uchwałą Rady Nadzorczej 97/25 z dnia 27 marca 2025 roku (w trybie określonym w par. 2 ust. 4 polityki);
Polityka Wynagradzania RT	Polityka Wynagradzania Pracowników Mających Istotny Wpływ na Profil Ryzyka (RT) mBanku S.A. przyjęta uchwałą Rady Nadzorczej 63/12 z dnia 25 lipca 2012 roku w brzmieniu nadanym uchwałą Rady Nadzorczej 39/24 z dnia 12 grudnia 2024 roku oraz uchwałą 138/25 z dnia 12 grudnia 2025;
Program Świadczeń Dodatkowych Zarządu mBanku	Program Świadczeń Dodatkowych Zarządu mBanku przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej 86/18 z dnia 12 kwietnia 2018 roku w brzmieniu nadanym uchwałą Rady Nadzorczej 180/22 z dnia 29 lutego 2024 roku;
Program motywacyjny z 2018 roku dla członków Zarządu i kluczowej kadry Grupy mBanku	przyjęty uchwałą Rady Nadzorczej 96/18 z dnia 7 czerwca 2018 roku w brzmieniu nadanym uchwałą Rady Nadzorczej 321/23 z dnia 13 czerwca 2023 roku;
Najbliższa rodzina	za najbliższą rodzinę w niniejszym Sprawozdaniu uznaje się żonę/ męża albo partnera/partnerkę oraz dzieci do czasu ukończenia przez nie edukacji szkolnej/universyteckiej;
Prawo Bankowe	ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Prawo Bankowe;
Rada Nadzorcza	oznacza radę nadzorczą Banku;
Ustawa o ofercie publicznej	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
Walne Zgromadzenie	oznacza zwyczajne lub nadzwyczajne walne zgromadzenie Banku;
Zarząd	oznacza zarząd Banku.



II. Sprawozdanie o wynagrodzeniach członków zarządu i rady nadzorczej za rok poprzedni



Dnia 27 marca 2025 roku

uchwałą nr 27 Walne Zgromadzenie Banku wyraziło pozytywną opinię o sporządzonym przez Radę Nadzorczą sprawozdaniu o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej za 2024 rok i nie zgłosiło uwag do jego treści.



III. Wprowadzenie

Sprawozdanie przedstawia przegląd wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymanych i należnych poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBank S.A. w 2025 roku. Podstawą sporządzenia niniejszego sprawozdania są przepisy Ustawy o ofercie publicznej zdefiniowanej powyżej, która wprowadziła obowiązek sporządzenia rocznego sprawozdania o wynagrodzeniach Zarządu i Rady Nadzorczej oraz poddania tego sprawozdania ocenie biegłego rewidenta.



Rada Nadzorcza mBanku dokonała dnia 27 marca 2024 roku wyboru członków Zarządu mBanku na pięcioletnią kadencję rozpoczynającą się z dniem 28 marca 2024 roku.

Członkowie Zarządu pełnią funkcję na podstawie zawartych umów o zarządzanie. Umowy zawarte są na czas określony – tj. do dnia odbycia Walnego Zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za 2028 rok – ostatni rok kadencji.

Umowa ulega rozwiązaniu (w czasie trwania kadencji) w dniu, kiedy członek Zarządu zaprzestanie pełnienia funkcji w Zarządzie Spółki (w następstwie odwołania lub złożenia przez członka zarządu 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.

Umowa przewiduje odpłatny zakaz konkurencji po jej rozwiązaniu lub wygaśnięciu przez okres 6 miesięcy z możliwością jego przedłużenia we wskazanych w umowie okolicznościach, przy czym maksymalny okres zakazu konkurencji nie może przekroczyć 12 miesięcy. Za przestrzeganie zakazu konkurencji przysługuje odprawa w wysokości równej iloczynowi liczby pełnych miesięcy powstrzymywania od działalności konkurencyjnej i wysokości miesięcznego wynagrodzenia z tytułu wykonywania umowy.

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania. Członkowie Rady Nadzorczej wybierani 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.

Zmiany w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej w 2025 mające wpływ na wynagrodzenia raportowane w Sprawozdaniu:



Zmiany składu Zarządu mBanku S.A.

W 2025 roku skład Zarządu banku nie uległ zmianie i na 31 grudnia 2025 roku przedstawiał się następująco:

1. Cezary Kocik – Prezes Zarządu,
2. Krzysztof Bratos – Wiceprezes Zarządu ds. Bankowości Detalicznej,
3. Krzysztof Dąbrowski – Wiceprezes Zarządu ds. Operacji i Informatyki,
4. Marek Lusztyn – Wiceprezes Zarządu ds. Zarządzania Ryzykiem,
5. Julia Nusser – Wiceprezeska Zarządu ds. Compliance i HR,
6. Adam Pers – Wiceprezes Zarządu ds. Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej,
7. Pascal Ruhland – Wiceprezes Zarządu ds. Finansów.



W dniu 17 listopada 2025 Rada Nadzorcza mBanku podjęła uchwałę o zawieszeniu z dniem 17 listopada 2025 Julii Nusser, Wiceprezeski Zarządu ds. Compliance i HR, w czynnościach członkini Zarządu Banku na okres do dnia 31 marca 2026 ze względu na chorobę czasowo uniemożliwiającą jej pełnienie funkcji.



Zmiany składu Rady Nadzorczej

- W 2025 roku skład Rady Nadzorczej uległ zmianie. W związku z rezygnacją Dr Bettiny Orlopp z pełnienia funkcji członka Rady Nadzorczej, złożoną w dniu 12 grudnia 2024 roku ze skutkiem na 27 lutego 2025 roku, w dniu 28 lutego 2025 r. Rada Nadzorcza banku powołała Pana Carsten'a Schmitt'a na członka Rady Nadzorczej. Następnie w dniu 27 marca 2025 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie zatwierdziło ten wybór w trybie par. 19 ust. 3 Statutu banku.
- W dniu 2 lipca 2025 roku Mirosław Godlewski złożył rezygnację z funkcji członka Rady Nadzorczej banku ze skutkiem na dzień 17 września 2025 roku. 18 września 2025 roku Rada Nadzorcza powołała Dorotę Snarską-Kuman, Aleksandrę Srokę-Krzyżak oraz Sabrinę Kensy na członkinie Rady Nadzorczej. Tym samym Rada Nadzorcza poszerzyła swój skład do 10 osób.

Na dzień 31 grudnia 2025 roku skład Rady Nadzorczej banku przedstawiał się następująco:

1. Prof. Agnieszka Słomka-Gołebiowska – Przewodnicząca Rady Nadzorczej,
2. Bernhard Spalt – Zastępca Przewodniczącej Rady Nadzorczej,
3. Dr Hans-Georg Beyer – Członek Rady Nadzorczej,
4. Tomasz Bieske – Członek Rady Nadzorczej,
5. Aleksandra Gren – Członkini Rady Nadzorczej,
6. Sabrina Kensy – Członkini Rady Nadzorczej,
7. Thomas Schaufler – Członek Rady Nadzorczej,
8. Carsten Schmitt – Członek Rady Nadzorczej,
9. Dorota Snarska-Kuman – Członkini Rady Nadzorczej,
10. Aleksandra Sroka-Krzyżak – Członkini Rady Nadzorczej.



Wynagrodzenie członków Zarządu i Rady Nadzorczej:

Zasady wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej reguluje:

1. Polityka Wynagrodzeń,
2. Polityka Wynagradzania RT,
3. Umowy o zarządzanie zawarte z członkami Zarządu,
4. Program Świadczeń Dodatkowych Zarządu mBanku,
5. Umowa oddelegowania.



Polityka Wynagrodzeń została opracowana w oparciu o:

1. Art. 90d Ustawy o ofercie publicznej,
2. Rozporządzenie Ministra Finansów i Funduszy Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach.

Polityka przyczynia się do realizacji strategii Grupy mBanku, która wyznacza kierunki działalności biznesowej, długoterminowe interesy oraz aspekty stabilności Banku i Grupy Kapitałowej.



Polityka Wynagradzania RT obowiązująca w roku 2025 została opracowana w oparciu o:

1. Prawo bankowe, zdefiniowane powyżej,
2. Rozporządzenie Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej oraz polityki wynagrodzeń w bankach,
3. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r. zmieniającą dyrektywę 2013/36/UE w odniesieniu do podmiotów zwolnionych, finansowych spółek holdingowych, finansowych spółek holdingowych o działalności mieszanej, wynagrodzeń, środków i uprawnień nadzorczych oraz środków ochrony kapitału (Dyrektywa CRD V),
4. Wytyczne EBA (European Banking Authority) dotyczące prawidłowej polityki wynagrodzeń (EBA/GL/2021/04 z 02.07.2021 r.),
5. Rekomendację Z dotyczącą zasad ładu wewnętrznego w bankach wydaną przez Komisję Nadzoru Finansowego.



Polityka Wynagradzania RT:

1. wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem oraz nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą Banku akceptowalny ogólny poziom ryzyka,
2. wspiera realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem, w tym w zakresie zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem czynników środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym,

3. wspiera zarządzanie kapitałem w sposób odpowiedzialny i ostrożny. W szczególności, przed decyzją o wypłacie zmiennych składników wynagrodzenia brana jest pod uwagę aktualna i prognozowana pozycja kapitałowa oraz zapisy Ustawy o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym w zakresie kalkulacji maksymalnej kwoty podlegającej wypłacie (MDA),
4. określa zasady wynagradzania RT przez określenie stałych oraz zmiennych składników wynagrodzenia,
5. zapewnia przejrzyste zasady ustalania oraz wypłaty Bonusu jako składnika Wynagrodzenia zmiennego,
6. jest neutralna pod względem płci,
7. ogranicza konflikt interesów.

Za opracowanie, wdrożenie i realizację Polityki Wynagradzania RT odpowiada Zarząd. Politykę Wynagradzania RT zatwierdza Rada Nadzorcza, po rekomendacji Komisji ds. Wynagrodzeń i Nominacji. Polityka wynagradzania RT jest poddawana corocznej weryfikacji przez Zarząd Banku i niezależnemu przeglądowi przez Departament Audytu Wewnętrznego.

W Banku funkcjonuje Komisja ds. Wynagrodzeń i Nominacji, która wspiera Radę Nadzorczą w wykonywaniu jej statutowych obowiązków oraz zadań wynikających z przepisów prawa. Do zadań Komisji należy między innymi: coroczna weryfikacja Polityki Wynagradzania RT oraz Polityki Wynagrodzeń, wydawanie i przedstawianie Radzie Nadzorczej opinii na temat polityk, ewentualne proponowanie zmian.



Polityka Wynagradzania RT, która miała zastosowanie w roku 2025, została zatwierdzona Uchwałą Rady Nadzorczej nr 39/24 z dnia 12 grudnia 2024 roku oraz uchwałą 138/25 z dnia 12 grudnia 2025.

Program Świadczeń Dodatkowych Zarządu mBanku

Program świadczeń określa świadczenia, do których uprawniony jest członek Zarządu w wyniku zawartej umowy o zarządzanie.

Umowa oddelegowania

Reguluje warunki oddelegowania i świadczenia dodatkowe, do których uprawniony jest członek Zarządu będący cudzoziemcem w okresie wykonywania zadań w Polsce takie jak: dodatek na przeloty, dodatek do czynszu. Reguluje kwestie związane z kosztami relokacji, przeprowadzki, wynajmu mieszkania, opieki nad dziećmi i koszty związane z uczęszczaniem dzieci oddelegowanego do szkoły, przedszkola.



IV. Sprawozdanie o wynagrodzeniach w odniesieniu do każdego członka zarządu i rady nadzorczej

1. Wysokość całkowitego wynagrodzenia w podziale na składniki, o których mowa w art. 90d ust. 3 pkt 1 Ustawy o ofercie publicznej, oraz wzajemne proporcje między tymi składnikami wynagrodzenia



Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń obowiązujące w 2025 roku. Całkowite wynagrodzenie członków Zarządu zostało podzielone na:

1. część stałą:
 - a. wynagrodzenie podstawowe,
 - b. inne korzyści, do których uprawniony jest członek Zarządu (benefity),
2. część zmienną – premia uznaniowa przyznawana członkowi Zarządu za dany rok kalendarzowy (bonus) i związany z nią ekwiwalent na podstawie Polityki Wynagradzania RT.

Część stała – wynagrodzenie podstawowe

Wynagrodzenie zasadnicze wypłacane jest w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą, zawartej w umowach o zarządzanie.

Wynagrodzenie zmienne

W 2025 roku wynagrodzenie zmienne było wypłacane i przyznawane w oparciu o funkcjonującą w Spółce Politykę Wynagradzania RT oraz program motywacyjny dla członków Zarządu i kluczowej kadry Grupy mBanku.

W ramach wynagrodzenia zmiennego, członkowie Zarządu mogą:

1. otrzymać część gotówkową (bonus);
2. objąć nieodpłatnie warranty, a w wykonaniu praw z warrantów – akcje (bonus);
3. otrzymać dodatkowy ekwiwalent pieniężny.

Bonus składa się z części nieodroczonej stanowiącej 40% bonusu i części odroczonej stanowiącej 60% bonusu.

Część odroczonej i nieodroczonej dzieli się po połowie na część gotówkową (50%) i część wypłacaną w postaci warrantów subskrypcyjnych (50%). Wartość jednego warrantu jest obliczona według średniej ceny rynkowej pomniejszonej o 4 zł. Średnia cena rynkowa wyliczana jest jako średnia arytmetyczna ceny rynkowej jednej akcji Banku ustalonej na podstawie kursów zamknięcia akcji Banku na GPW w każdym dniu okresu referencyjnego, w którym odbywały się sesje GPW. Okres referencyjny ustalany jest zgodnie z zapisami Polityki Wynagradzania RT.

Część nieodroczonej gotówkowa podlega wypłacie w roku przyznania bonusu. Druga połowa części nieodroczonej (50%) jest wypłacana w postaci warrantów subskrypcyjnych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy mBanku za rok, za który przyznano bonus.

Część odroczonej zarówno gotówkowa, jak i część wypłacana w postaci warrantów subskrypcyjnych, podlega wypłacie w kolejnych latach kalendarzowych, począwszy od roku następującego po roku, w którym zatwierdzono sprawozdanie finansowe za rok, za który przyznano Bonus.

Bonus przyznany za dany rok wypłacany jest według poniższego schematu:

Rodzaj wypłaty		Rok realizacji transzy i % wypłaty całkowitej kwoty bonusu						
		N + 1	N + 2	N + 3	N + 4	N + 5	N + 6	N + 7
Wynagrodzenie zmienne za rok N	Część gotówkowa	20%	6%	6%	6%	6%	6%	
	Część oparta na akcjach		20%	6%	6%	6%	6%	6%

Rada Nadzorcza w szczególnie uzasadnionych przypadkach związanych ze zminimalizowaniem ryzyka związanego z utrzymaniem solidnej bazy kapitałowej Banku w celu zapewnienia możliwości skutecznego reagowania na sytuację gospodarczą kraju, może podjąć uchwałę o wypłacie części lub całości transz gotówkowych (zarówno transzy nieodroczonej, jak i transz odroczonej), w formie warrantów subskrypcyjnych.

W związku z odroczeniem części bonusu wypłacanej w warrantach subskrypcyjnych, w przypadku uchwały Walnego Zgromadzenia o wypłacie za dany rok dywidendy, członek Zarządu, któremu przyznano bonus jest uprawniony, niezależnie od bonusu, do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za część nieodroczonej lub za każdą transzę części odroczonej. Ekwiwalent jest wypłacony przez Bank w terminie 60 dni od dnia skutecznego złożenia przez członka Zarządu oświadczenia o objęciu akcji w zamian za warrant subskrypcyjny. Wartość Ekwiwalentu będzie obliczana według następującego wzoru:

$$E = WS \times \frac{Z}{LA}$$

Gdzie:

E	oznacza wartość Ekwiwalentu określoną w PLN;
WS	oznacza liczbę warrantów subskrypcyjnych przyznanych członkowi Zarządu zgodnie z Polityką Wynagradzania RT w ramach części nieodroczonej lub danej transzy części odroczonej, zamienionych na akcje Banku zgodnie z postanowieniami Regulaminu Programu Motywacyjnego
Z	oznacza kwotę zysku Banku za Rok Referencyjny, przeznaczonego przez Walne Zgromadzenie do wypłaty akcjonariuszom powiększoną oraz pomniejszoną zgodnie z art. 348 § 1 Kodeksu spółek handlowych
LA	oznacza łączną liczbę w pełni pokrytych akcji posiadanych przez akcjonariuszy uprawnionych do dywidendy za Rok Referencyjny

W wyniku braku uchwał o wypłacie dywidendy w 2025 roku powyższy ekwiwalent nie był należny członkom Zarządu.

Maksymalny poziom wysokości zmiennych składników wynagrodzenia nie może przekroczyć 100% wartości wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego za dany rok kalendarzowy, z zastrzeżeniem, że przekroczenie 100% (nie więcej niż do poziomu 200%) rocznego wynagrodzenia zasadniczego będzie podlegało akceptacji Walnego Zgromadzenia. Maksymalny stosunek średniego całkowitego wynagrodzenia brutto członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym ustalono w kwocie nieprzekraczającej 50-krotności średniego wynagrodzenia całkowitego otrzymywanego przez pracownika Banku.

W 2025 roku nie doszło do przekroczenia wyżej wymienionych proporcji.



W 2025 roku realizowano wypłatę transz odroczonych (gotówkowych i w formie warrantów subskrypcyjnych) w ramach bonusu przyznanego za rok 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 oraz nieodroczonej transzy gotówkowej w ramach bonusu przyznanego za 2024 rok.

Zasady wypłacania innych składników wynagrodzenia (odpraw) dla członków Zarządu

Członkowie Zarządu zobligowani są do powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej w ciągu sześciu miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o zarządzanie. Dodatkowo Komisja ds. Wynagrodzeń i Nominacji może podjąć decyzję o przedłużeniu obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej maksymalnie o kolejnych sześć miesięcy, albo na wniosek zarządcy podjąć decyzję o zwolnieniu zarządcy z obowiązku, o którym mowa powyżej. Przez okres powstrzymywania się od wszelkiej działalności konkurencyjnej przysługuje odszkodowanie w wysokości proporcjonalnej do tego okresu równe iloczynowi miesięcznego wynagrodzenia i liczby miesięcy okresu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

W przypadku naruszenia obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej Członek Zarządu zobligowany jest do zwrotu wypłaconego mu odszkodowania w terminie 30 dni od otrzymania wezwania Banku do jego zwrotu.

Pozostałe korzyści – dodatkowe świadczenia do których uprawniony jest członek Zarządu

Bank pokrywa koszty ubezpieczenia leczenia członka Zarządu oraz jego najbliższej rodziny, koszty ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym, koszty polisy ubezpieczeniowej D&O w celu ochrony członka Zarządu przed roszczeniami. Bank raz w roku, począwszy od 2022 roku, wypłaca dodatek w wysokości dziesięciu tysięcy złotych z tytułu pokrycia kosztów usług doradczych dotyczących rozliczenia podatku dochodowego przez członka Zarządu. Gdy członek Zarządu jest cudzoziemcem, Bank dodatkowo pokrywa koszty kursu języka polskiego, koszty związane z uczęszczaniem dzieci do szkoły, przedszkola w Polsce, wypłaca dodatek do czynszu najmu, dodatek na przeloty i podróże do domu, dodatek z tytułu oddelegowania. Ponadto członek Zarządu jest uprawniony do samochodu służbowego do celów biznesowych i prywatnych zgodnie z polityką floty i decyzją Komisji ds. Wynagrodzeń i Nominacji, posiadania kierowcy dla wsparcia celów biznesowych, pokrycia udokumentowanych wydatków reprezentacyjnych zgodnie z polityką wyjazdów służbowych i regulacjami wewnętrznymi.

Świadczenia w postaci:

1. pokrycia kosztów ubezpieczenia leczenia, kosztów ubezpieczenia na życie czy kosztów polisy wyceniono na podstawie wartości polisy, która płacona jest na rzecz ubezpieczyciela;
2. ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym: składka miesięczna stanowi 20% wynagrodzenia podstawowego;
3. dodatku do czynszu mieszkania wyceniono na podstawie cen wykonującego to świadczenie na rzecz Banku;
4. dodatku do kursu języka polskiego, szkół i przedszkoli wyceniono na podstawie cen wykonującego to świadczenie na rzecz Banku;
5. uprawnienia do korzystania z samochodu służbowego w celach prywatnych wyceniono zgodnie z regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Banku.

Świadczenia na rzecz najbliższej rodziny przyznawane są zgodnie z obowiązującym Programem Świadczeń Dodatkowych, o ile członek Zarządu wyraża taką wolę oraz w zgodzie z Umową oddelegowania. Dane osobowe identyfikujące członków najbliższej rodziny podawane są w oświadczeniu przez członka Zarządu.

Informacje o wartości wynagrodzeń wypłaconych członkom Zarządu oraz członkom Rady Nadzorczej w 2025 roku

Tabela 1: Łączne wynagrodzenia członków Zarządu wypłacone w 2025 roku (w zł).

Nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Okres pełnienia funkcji w zarządzie	Okres raportowy	1		2		3	4
			Wynagrodzenie stałe		Wynagrodzenie zmienne		Całkowite wyna- grozdenie (1+2)	Proporcja pomiędzy stałym a zmiennym wyna- grozdeniem (2/1)
			podstawowe	inne korzyści*	jednoroczne	wieloletnie		
Wynagrodzenia wypłacone członkom ZB pełniącym funkcje na koniec 2025 roku								
Cezary Kocik prezes zarządu	01.04.2012 obecnie	01.01.2025- 31.12.2025	3 600 000	946 219	460 000	877 400	5 883 619	29%
Krzysztof Bratos wiceprezes zarządu ds. bankowości detalicznej	26.07.2024 obecnie	01.01.2025- 31.12.2025	1 800 000	699 784	200 000	310 000	3 009 784	20%
Krzysztof Dąbrowski wiceprezes zarządu ds. operacji i informatyki	01.04.2017 obecnie	01.01.2025- 31.12.2025	1 800 000	462 777	300 000	853 400	3 416 177	51%
Marek Lusztyń wiceprezes zarządu ds. zarządzania ryzykiem	22.10.2020 obecnie	01.01.2025- 31.12.2025	1 800 000	492 532	300 000	601 400	3 193 932	39%
Julia Nusser wiceprezesa zarządu ds. compliance, prawnych i HR	01.05.2023 obecnie	01.01.2025- 31.12.2025	1 800 000	712 897	300 000	230 534	3 043 431	21%
Adam Pers wiceprezes zarządu ds. bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej	26.10.2017 obecnie	01.01.2025- 31.12.2025	1 800 000	429 130	300 000	865 400	3 394 530	52%
Ruhland Pascal wiceprezes zarządu ds. finansów	01.05.2023 obecnie	01.01.2025- 31.12.2025	1 800 000	788 107	300 000	230 534	3 118 641	20%

Nazwisko członka Zarządu, stanowisko	Okres pełnienia funkcji w zarządzie	Okres raportowy	1		2		3	4
			Wynagrodzenie stałe		Wynagrodzenie zmienne		Całkowite wyna- grozdzenie (1+2)	Proporcja pomiędzy stałym a zmiennym wyna- grozdzeniem (2/1)
			podstawowe	inne korzyści*	jednoroczne	wieloletnie		

Wynagrodzenia byłych Członków Zarządu wypłacone w 2025 roku

Cezary Stypułkowski prezes zarządu	01.10.2010 – 14.07.2024	01.01.2025- 31.12.2025	—	10 489	280 000	1 691 997	1 982 486	—
Andreas Böger wiceprezes zarządu ds. finansów	01.07.2017 – 30.04.2023	01.01.2025- 31.12.2025	—	—	—	622 867	622 867	—
Frank Bock wiceprezes zarządu ds. rynków finansowych	01.05.2017- 31.12.2020	01.01.2025- 31.12.2025	—	—	—	223 200	223 200	—
Lidia Jabłonowska-Luba wiceprezesa zarządu ds. zarządzania ryzykiem	12.04.2013- 22.10.2020	01.01.2025- 31.12.2025	—	900	—	210 000	210 900	—

Wynagrodzenie zmienne – wynagrodzenie faktycznie wypłacone w danym roku a przyznane za lata poprzednie. Na dzień sporządzania Sprawozdania decyzja o przyznaniu wynagrodzenia zmiennego za 2025 rok nie została jeszcze podjęta.

Wynagrodzenie zmienne jednoroczne – część gotówkowa bonusu niepodlegająca odroczeniu przyznana i wypłacona w danym roku (nieodroczonego transza gotówkowa bonusu za 2024 rok).

Wynagrodzenie zmienne wieloletnie – część odroczonego (gotówkowa i bezgotówkowa) bonusu przyznanego w latach ubiegłych wypłacona zgodnie z terminem zapadalności transz w danym roku. Wartość transz bezgotówkowych została wyliczona jako iloczyn liczby zaoferowanych warrantów i ich ceny z dnia przyznania bonusu.

W pozycji inne korzyści zawarte są świadczenia pieniężne i niepieniężne przyznane na rzecz najbliższej rodziny członków Zarządu (opieka medyczna, ubezpieczenie medyczne) zgodnie z poniższym zestawieniem:

(w zł)	w 2025 roku
Cezary Kocik	91 244
Krzysztof Bratos	117 426
Krzysztof Dąbrowski	6 151
Marek Lusztyn	36 569
Adam Pers	6 151

W 2025 członkowie Zarządu:

- nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy mBank;
- nie otrzymali świadczeń z tytułu programów emerytalno-rentowych.

Tabela 2: Odroczone w gotówce wynagrodzenie zmienne do którego prawa będą nabywane w latach kolejnych (w zł)

Imię i nazwisko funkcja	Bonus za rok	Termin wypłaty				
		2026	2027	2028	2029	2030
Cezary Kocik wiceprezes zarządu ds. bankowości detalicznej	2022	67 200	67 200	67 200	—	—
	2023	79 800	79 800	79 800	79 800	—
	2024	138 000	138 000	138 000	138 000	138 000
Krzysztof Bratos* wiceprezes zarządu ds. bankowości detalicznej	2021	16 000	16 000	—	—	—
	2022	22 000	22 000	22 000	—	—
	2023	24 000	24 000	24 000	24 000	—
	2024	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000
Krzysztof Dąbrowski wiceprezes zarządu ds. operacji i informatyki	2022	67 200	67 200	67 200	—	—
	2023	79 800	79 800	79 800	79 800	—
	2024	90 000	90 000	90 000	90 000	90 000
Marek Lusztyn wiceprezes zarządu ds. zarządzania ryzykiem	2022	58 800	58 800	58 800	—	—
	2023	79 800	79 800	79 800	79 800	—
	2024	90 000	90 000	90 000	90 000	90 000
Julia Nusser wiceprezeska zarządu ds. compliance i HR	2023	53 200	53 200	53 200	53 199	—
	2024	90 000	90 000	90 000	90 000	90 000
Adam Pers wiceprezes zarządu ds. bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej	2022	67 200	67 200	67 200	—	—
	2023	79 800	79 800	79 800	79 800	—
	2024	90 000	90 000	90 000	90 000	90 000
Ruhland Pascal wiceprezes zarządu ds. finansów	2023	53 200	53 200	53 200	53 199	—
	2024	90 000	90 000	90 000	90 000	90 000
Cezary Stypułkowski Prezes zarządu	2022	127 200	127 200	127 200	—	—
	2023	160 061	160 061	160 061	160 060	—
	2024	84 000	84 000	84 000	84 000	84 000
Andreas Böger wiceprezes zarządu ds. finansów	2022	67 200	67 200	67 200	—	—
	2023	26 600	26 600	26 600	26 600	—

* gotówka pozostała do wypłaty w ramach bonusu przyznanego za 2021, 2022, 2023 dotyczy bonusu przyznanego za czas pełnienia funkcji dyrektora zarządzającego

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej za 2025 rok

Członkowie Rady Nadzorczej pełnią funkcje na podstawie powołania i wyłącznie z tego tytułu przysługuje im wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia członka Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej składa się z wynagrodzenia miesięcznego z tytułu członkostwa w Radzie Nadzorczej oraz wynagrodzenia za udział w stałych komisjach powołanych przez Radę Nadzorczą.

Wynagrodzenie za udział w komisjach ustalone jest procentowo w stosunku do wynagrodzenia miesięcznego i wynosi:

1. z tytułu udziału w pierwszej Stałej Komisji: 50 % wynagrodzenia miesięcznego,
2. z tytułu udziału w drugiej Stałej Komisji: 25 % wynagrodzenia miesięcznego.

Za udział Członka Rady Nadzorczej w trzech lub więcej Stałych Komisjach Rady Nadzorczej wynagrodzenie nie jest wypłacane.

Członek Rady Nadzorczej pełniący funkcję Przewodniczącego Komisji ds. Audytu Rady Nadzorczej Banku jest uprawniony do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia w wysokości równej 60% sumy miesięcznego wynagrodzenia i wynagrodzenia z tytułu udziału w pierwszej Stałej Komisji pobieranego przez tego Członka.

Ponadto Bank pokrywa koszty abonamentu medycznego członka Rady Nadzorczej, o ile członek Rady Nadzorczej wyraża wolę objęcia abonamentem medycznym dostępnym w Banku. Przewodniczący Rady Nadzorczej jest uprawniony do samochodu służbowego do celów biznesowych i prywatnych.

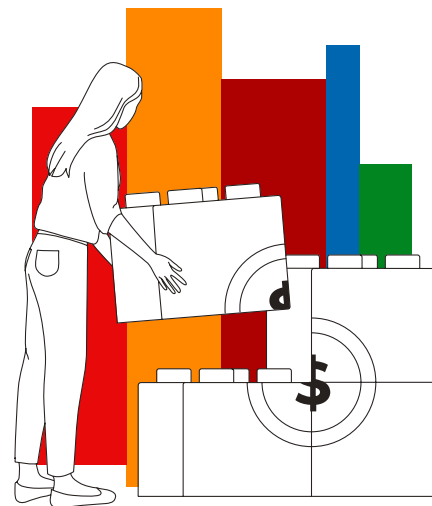
Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest powiązane z wynikami Banku.

Wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej nie jest przyznawane w formie instrumentów finansowych.

Lp.	Imię i nazwisko	Wynagrodzenie wypłacone w 2025 roku (w zł)
1.	Agnieszka Słomka-Gołębiowska	554 081
2.	Tomasz Bieske	437 354
3.	Hans Georg Beyer	243 000
4.	Mirosław Godlewski	215 814
5.	Aleksandra Gren	288 107
6.	Bettina Orlopp	—
7.	Thomas Schaufler	—
8.	Carsten Schmitt	—
9.	Bernhard Spalt	—
10.	Dorota Snarska-Kuman	69 525
11.	Aleksandra Sroka-Krzyżak	81 113
12.	Sabrina Kensy	70 988
Razem		1 959 982

Członkowie Rady Nadzorczej, którzy pełnią funkcję w zarządzie Commerzbank AG, będącego podmiotem dominującym wobec Banku, nie pobierają wynagrodzenia z tytułu sprawowanej funkcji w Radzie Nadzorczej Banku.

2. Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie jest zgodne z przyjętą polityką wynagrodzeń, w tym w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki



Spółka wypłaca wynagrodzenie członkom Zarządu i Rady Nadzorczej wyłącznie zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.

Wynagrodzenie członków Zarządu przyczynia się do ich pełnego zaangażowania w sprawowanie określonych funkcji, motywuje ich do realizacji celów biznesowych Spółki, a jego wysokość jest adekwatna do zajmowanych stanowisk.

Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe, ale także zmienne, którego otrzymanie determinują wskaźniki KPI bezpośrednio związane z sytuacją ekonomiczną Spółki oraz realizacja celów MbO. Dodatkowo część zmienna przyczynia się do tego, że Zarząd jest zainteresowany m.in. dynamicznym rozwojem biznesu Banku, oferty usług i produktów dla klientów, jego pozycji rynkowej, wyników finansowych oraz kondycji finansowej i kapitałowej.



Z kolei ograniczenie wysokości zmiennych składników wynagrodzenia do 100% wartości wynagrodzenia zasadniczego powoduje, że Zarząd nie koncentruje się wyłącznie na krótkookresowych wynikach finansowych.

Taka struktura w zakresie wynagrodzeń, wpływa na motywację członków Zarządu i przyczynia się do realizacji strategii biznesowej i długookresowego stabilnego wzrostu wartości Banku dla akcjonariuszy. Motywuje ponadto do odpowiedzialnych działań wobec klientów, pracowników oraz do odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w perspektywie długookresowej.

Stosowany podział wynagrodzenia pieniężnego członków Zarządu na część stałą i zmienną, której wysokość jest w przeważającej części uzależniona od efektów ekonomicznych Spółki, w jeszcze większym zakresie niż w przypadku innych pracowników (u których dominuje część stała wynagrodzenia) zachęca członków Zarządu do podejmowania przemyślanych działań skutkujących osiąganiem przez Spółkę coraz lepszych efektów ekonomicznych, przy zapewnieniu stabilności jej działania w dłuższych okresach. Forma, struktura i poziom wynagrodzeń odpowiadają warunkom rynkowym i są ukierunkowane na utrzymanie osób o istotnym znaczeniu dla Spółki, spełniających kryteria wymagane do prawidłowego zarządzania lub nadzorowania Spółki, w sposób uwzględniający interes akcjonariuszy Spółki.

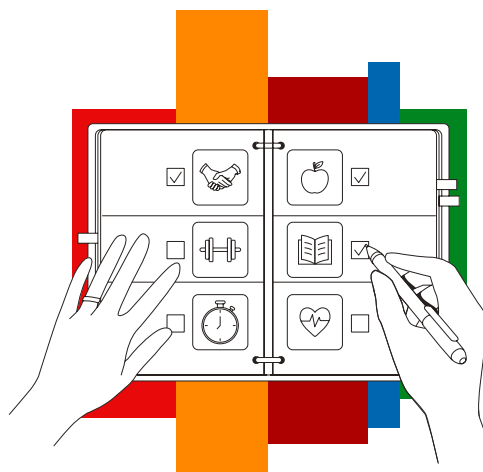
Z kolei wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej oparte wyłącznie o stałe wynagrodzenie zapewnia niezależność kontroli nad sytuacją ekonomiczną Banku poprzez uniezależnienie wynagrodzenia od wyników Banku. Jednocześnie odpowiednia kontrola zapewnia stabilność i bezpieczeństwo rozwoju Banku, co przekłada się na realizację długoterminowych celów Banku.

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:

- Osoba objęta polityką może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub
- 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.

Przyjęta przez Bank polityka wynagrodzeń wspiera prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem i nie zachęca do podejmowania nadmiernego ryzyka wykraczającego poza zatwierdzony przez Radę Nadzorczą akceptowalny ogólny poziom ryzyka, realizację strategii zarządzania Bankiem i strategii zarządzania ryzykiem oraz ogranicza konflikt interesów.



3. Informacje na temat sposobu, w jaki zostały zastosowane kryteria dotyczące wyników



Kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczące przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia

Rada Nadzorcza ustala wysokość bonusu za dany rok kalendarzowy każdemu członkowi Zarządu indywidualnie na podstawie wyniku oceny. Cele na dany rok, definicja każdego celu, sposób określenia realizacji celu oraz decyzja w sprawie wyniku oceny podejmowana jest przez Radę Nadzorczą. Jeśli ocena członka zarządu osiągnie 100%, jego bonus wynosi 8-krotność miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie zasadnicze obliczane jest jako średnia miesięcznych wynagrodzeń z danego roku kalendarzowego (lub miesięcy w roku kalendarzowym, gdy dana osoba pełniła funkcję członka zarządu). Ocena powyżej albo poniżej 100% oznacza proporcjonalne procentowe przeliczenie Bonusu.

Co do zasady, jednym z warunków wypłaty zmiennych składników wynagrodzeń dla członków zarządu jest ocena na min. poziomie 50%. Jednak Rada Nadzorcza, biorąc pod uwagę zewnętrzne makroekonomiczne, fiskalne i regulacyjne aspekty ma prawo przyznać bonus członkowi zarządu, który zrealizuje swoje wszystkie cele poniżej tego poziomu.

W 2025 r. mBank wdrożył nowy model zarządzania przez cele (Management by Objectives, MbO) dla członków zarządu.

Zmienione podejście odzwierciedla zbiorową odpowiedzialność zarządu za strategię grupy, w której zrównoważony rozwój został uznany za obszar o dużym znaczeniu strategicznym.

Nowe podejście uwzględnia zarówno kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) grupy, jak i indywidualny wkład członków zarządu w wyniki nadzorowanych przez nich obszarów odpowiedzialności.

Począwszy od roku obrotowego 2025, wynagrodzenie zmienne członków zarządu jest bezpośrednio zależne od poziomu realizacji celów MbO.

W celu zapewnienia zgodności z zasadami i najlepszymi praktykami ładu korporacyjnego oraz stabilności w długim okresie ocena zmiennego wynagrodzenia jest dokonywana w horyzoncie średniookresowym.

Poziom realizacji celów jest wyznaczany przy użyciu ważonej metody oceny obejmującej okres trzech lat.



Struktura MbO i kategorie celów

Model MbO opiera się na trzech kategoriach celów, które mają zastosowanie do wszystkich członków zarządu, przy czym waga danej kategorii jest taka sama dla każdego członka zarządu.



1. Cele grupowe (waga 60%)

Cele grupowe mają decydujące znaczenie dla całościowego poziomu realizacji celów, a tym samym są głównym czynnikiem wpływającym na wysokość wynagrodzenia zmiennego.

Cele grupowe są zgodne ze strategią grupy i planem średniookresowym (MYP), wspierając zrównoważony i zorientowany na wyniki wzrost.

W 2025 r. kategoria celów grupowych obejmuje trzy cele cząstkowe:

- wynik operacyjny
- wskaźnik koszty/dochody (C/I)
- cel ESG

Cele związane ze zrównoważonym rozwojem są integralną częścią odpowiedzialności zarządu i stanowią element kategorii celów grupowych, odzwierciedlając znaczenie ESG dla wszystkich kluczowych grup interesariuszy.



2. Cele obszarowe (waga 30%)

Cele obszarowe są ustalane dla każdego członka zarządu zgodnie z obszarami odpowiedzialności biznesowej. Są pochodną strategii korporacyjnej i obszarowej oraz planu średniookresowego (MYP). Mogą również dotyczyć istotnych kwestii, takich jak aspekty regulacyjne czy zapewnienie zgodności.



3. Cele indywidualne (waga 10%)

Cele indywidualne mogą również odzwierciedlać inne priorytety związane z obszarem odpowiedzialności danego członka zarządu.



Maksymalny poziom realizacji dla każdego z celów grupowych, obszarowych i indywidualnych wynosi 150%.

REALIZACJA CELÓW MBO W ROKU OBROTOWYM 2025



Cele grupowe

Cele grupowe na 2025 r. i ich wagi

Opis celu

Wynik operacyjny
40%

Wynik operacyjny = przychody ogółem (-) koszty ryzyka (-) koszty prawne związane z portfelem walutowych kredytów hipotecznych (-) koszty operacyjne (z wyłączeniem wynagrodzenia zmiennego)

**Wskaźnik koszty/
dochody (C/I)**
40%

Koszty operacyjne (koszty administracyjne, w tym obowiązkowe składki + amortyzacja) / przychody ogółem

ESG
20%

60% ŚRODOWISKO (E)
1/ Doskonalenie oferty produktów i usług wspierających działania na rzecz zrównoważonego rozwoju.
2/ Opracowanie planu transformacji zgodnie z nową strategią mBanku.

20% SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ (S)
1/ Zapewnienie równowagi płci w programie sukcesji.
2/ Zwiększenie udziału niedoreprezentowanej płci w organach zarządczych głównych spółek zależnych mBanku.

20% ŁAD KORPORACYJNY (G)
Aktywne wyznaczanie standardów postępowania i promowanie wartości korporacyjnych oraz kultury uczciwości, a także wzmacnianie współpracy pomiędzy zarządem a radą nadzorczą.

Podsumowanie realizacji priorytetów ESG

Cele MBO ESG w 2025 roku osiągnięto na wysokim poziomie. Przyczyniło się to do satysfakcjonującego zakończenia realizacji strategii na lata 2021–2025 w obszarze zrównoważonego rozwoju.



Kluczowym działaniem w 2025 była publikacja planu transformacji uwzględniającego zatwierdzone przez SBTi cele klimatyczne. Wyznaczają one kierunki i sposoby dekarbonizacji oraz wspierają rozwój nowych produktów bankowych. Wynagrodzenie zmienne członków zarządu zostało tym samym powiązane z realizacją celów klimatycznych.

Dodatkowo, zarząd przyjął nową strategię z mierzalnymi wskaźnikami w obszarze działań klimatycznych oraz różnorodności i inkluzji.

Cele obszarowe i indywidualne



Cezary Kocik

prezes zarządu

Cele obszarowe na 2025 r.

Opis celu

Opracowanie kolejnej strategii mBanku

40%

Terminowe opracowanie strategii Grupy mBanku na lata 2026–2030 i zapewnienie jej spójności z założeniami planu średniookresowego (MYP) na lata 2026-2030, w tym zapewnienie środków na realizację strategii, począwszy od 2025 r.

Zapewnienie odpowiedniej bazy kapitałowej

30%

Pozycjonowanie banku na ścieżce wzrostu w celu realizacji średnioterminowych celów strategicznych.
Zawieranie transakcji na rynkach kapitałowych i zarządzanie bazą kapitałową w sposób zapewniający utrzymanie wskaźników kapitałowych na odpowiednim poziomie.

Zachowanie przewagi konkurencyjnej w zakresie kluczowej miary efektywności poprzez zarządzanie kosztami

30%

Zapewnienie proaktywnego zarządzania bazą kosztową poprzez równoważenie efektywności kosztowej i presji inflacyjnej oraz ochronę długoterminowego potencjału wzrostu.
Utrzymanie kultury otwartej dyskusji w celu optymalizacji relacji pomiędzy wykorzystaniem zasobów finansowych a strukturą zwrotu finansowego.

Cele indywidualne na 2025 r.

Opis celu

BION

50%

Utrzymanie oceny BION na poziomie nie gorszym niż średnia z trzech ostatnich lat.

Wzmacnianie ładu korporacyjnego

50%

- 1/ Odpowiednia realizacja zaleceń wynikających z ustaleń audytowych.
- 2/ Wspieranie wysokiego poziomu kultury zgodności i ryzyka w organizacji.
- 3/ Proaktywne, terminowe i kompleksowe wdrażanie wymogów regulacyjnych.

Krzysztof Bratos

wiceprezes zarządu ds. bankowości detalicznej



Cele obszarowe na 2025 r.

Opis celu

Przychody, w tym koszt ryzyka (dla linii biznesowej)

40%

Przychody ogółem (-) koszty ryzyka (LLP i FV) segmentu Bankowości Detalicznej.

Poprawa satysfakcji klienta

30%

Identyfikacja i eliminacja głównych przyczyn reklamacji w celu poprawy poziomu zadowolenia klientów, jakości usług.

Optymalizacja struktury portfela pożyczek gotówkowych

30%

Optymalizacja struktury portfela pożyczek gotówkowych

Cele indywidualne na 2025 r.

Opis celu

Inwestycje i zarządzanie majątkiem jako odpowiedź na nowe potrzeby klientów

50%

Zachęcanie klientów do rozpoczęcia inwestowania, co jest łatwiejsze przy mniejszych, ale systematycznie inwestowanych kwotach oraz stanowi kluczowy element strategii zdrowych finansów, a także fundament inicjatywy demokratyzacji inwestycji (wykorzystanie naszej wiedzy eksperckiej w obszarze zarządzania aktywami w segmencie klientów detalicznych mBanku).

Wzmacnianie ładu korporacyjnego

50%

- 1/ Odpowiednia realizacja zaleceń wynikających z ustaleń audytowych.
- 2/ Wspieranie wysokiego poziomu kultury zgodności i ryzyka w organizacji.
- 3/ Proaktywne, terminowe i kompleksowe wdrażanie wymogów regulacyjnych.

Adam Pers

wiceprezes zarządu ds. bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej



Cele obszarowe na 2025 r.

Opis celu

Przychody, w tym koszt ryzyka (dla linii biznesowej)

40%

Przychody ogółem (-) koszty ryzyka (LLP i FV) segmentu Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej.

Poprawa satysfakcji klienta

30%

Identyfikacja i eliminacja głównych przyczyn reklamacji w celu poprawy poziomu zadowolenia klientów, jakości usług.

Zwiększenie zaangażowania banku w finansowanie przedsiębiorstw działających w perspektywicznych branżach

30%

Zwiększenie zaangażowania banku w finansowanie przedsiębiorstw działających w perspektywicznych branżach (e-commerce, odnawialne źródła energii, rozwiązania w zakresie automatyzacji i cyfryzacji, nowe technologie i rozrywka cyfrowa, ochrona zdrowia).

Cele indywidualne na 2025 r.

Opis celu

Cyfryzacja procesów sprzedażowych i posprzedażowych

50%

Zwiększenie udziału komunikacji klient-bank w kanałach zdalnych.

Wzmacnianie ładu korporacyjnego

50%

- 1/ Odpowiednia realizacja zaleceń wynikających z ustaleń audytowych.
- 2/ Wspieranie wysokiego poziomu kultury zgodności i ryzyka w organizacji.
- 3/ Proaktywne, terminowe i kompleksowe wdrażanie wymogów regulacyjnych.



Cele obszarowe na 2025 r.

Opis celu

Ostrożne zarządzanie ryzykiem kredytowym

30%

- 1/ Zarządzanie ryzykiem kredytowym, z uwzględnieniem kluczowych czynników ryzyka dla bankowości korporacyjnej i detalicznej.
- 2/ Wspieranie kredytowania przedsiębiorstw działających w perspektywicznych branżach i najszybciej rosnących sektorach gospodarki (e-commerce, odnawialne źródła energii, rozwiązania w zakresie automatyzacji i cyfryzacji, nowe technologie i rozrywka cyfrowa, ochrona zdrowia i przemysł farmaceutyczny), bez uszczerbku dla jakości portfela.

Zapewnienie odpowiedniej bazy kapitałowej

30%

Pozycjonowanie banku na ścieżce wzrostu w celu realizacji średnioterminowych celów strategicznych.
Zawieranie transakcji na rynkach kapitałowych i zarządzanie bazą kapitałową w sposób zapewniający utrzymanie wskaźników kapitałowych na odpowiednim poziomie.

Ryzyko operacyjne

20%

Przeprojektowanie procesu wdrażania nowych produktów w bankowości detalicznej poprzez wzmocnienie analizy ochrony konsumenta oraz kluczowych ryzyk niefinansowych.

Optymalizacja struktury portfela pożyczek gotówkowych

30%

Optymalizacja struktury portfela pożyczek gotówkowych

Cele indywidualne na 2025 r.

Opis celu

BION

50%

Utrzymanie oceny BION na poziomie nie gorszym niż średnia z trzech ostatnich lat.

Wzmacnianie ładu korporacyjnego

50%

- 1/ Odpowiednia realizacja zaleceń wynikających z ustaleń audytowych.
- 2/ Wspieranie wysokiego poziomu kultury zgodności i ryzyka w organizacji.
- 3/ Proaktywne, terminowe i kompleksowe wdrażanie wymogów regulacyjnych.



Julia Nusser

wiceprezeska zarządu ds. compliance i HR

Cele obszarowe na 2025 r.

Opis celu

Zapewnienie właściwej funkcji zgodności
40%

Zapewnienie skutecznej realizacji pierwszej fazy projektu wdrażającego nowe rozwiązania w zakresie AML w Banku.

Zachowanie przewagi konkurencyjnej w zakresie kluczowej miary efektywności poprzez zarządzanie kosztami
30%

Zapewnienie proaktywnego zarządzania bazą kosztową poprzez równoważenie efektywności kosztowej i presji inflacyjnej oraz ochronę długoterminowego potencjału wzrostu.
Utrzymanie kultury otwartej dyskusji w celu optymalizacji relacji pomiędzy wykorzystaniem zasobów finansowych a strukturą zwrotu finansowego.

Utrzymanie pozycji mBanku jako atrakcyjnego miejsca pracy
30%

- 1/ Zapewnienie zdolności do zatrudniania i zatrzymywania najlepszych pracowników.
- 2/ Umożliwienie ciągłego rozwoju umiejętności pracowników w celu zaspokojenia obecnych i przyszłych potrzeb biznesowych spółki.

Cele indywidualne na 2025 r.

Opis celu

Wzmacnianie ładu korporacyjnego
100%

- 1/ Odpowiednia realizacja zaleceń wynikających z ustaleń audytowych.
- 2/ Wspieranie wysokiego poziomu kultury zgodności i ryzyka w organizacji.
- 3/ Proaktywne, terminowe i kompleksowe wdrażanie wymogów regulacyjnych.

Pascal Ruhland

wiceprezes zarządu ds. finansów



Cele obszarowe na 2025 r.

Opis celu

Zapewnienie odpowiedniej bazy kapitałowej

33%

Pozycjonowanie banku na ścieżce wzrostu w celu realizacji średnioterminowych celów strategicznych.

Zawieranie transakcji na rynkach kapitałowych i zarządzanie bazą kapitałową w sposób zapewniający utrzymanie wskaźników kapitałowych na odpowiednim poziomie.

Zachowanie przewagi konkurencyjnej w zakresie kluczowej miary efektywności poprzez zarządzanie kosztami

33%

Zapewnienie proaktywnego zarządzania bazą kosztową poprzez równoważenie efektywności kosztowej i presji inflacyjnej oraz ochronę długoterminowego potencjału wzrostu.

Utrzymanie kultury otwartej dyskusji w celu optymalizacji relacji pomiędzy wykorzystaniem zasobów finansowych a strukturą zwrotu finansowego.

Dalszy rozwój bazy inwestorów mBanku w celu realizacji znaczącej liczby transakcji zaplanowanych na 2025 r

33%

W 2025 r. będziemy utrzymywać i dalej rozwijać bazę inwestorów, aby proaktywnie pozycjonować bank pod kątem zaplanowanych transakcji kapitałowych. Będziemy również współpracować z międzynarodowymi inwestorami, aby znacząco zwiększać grono odbiorców naszej narracji inwestorskiej. Ma to kluczowe znaczenie dla pomyślnej i płynnej realizacji znaczącej liczby transakcji zaplanowanych przez mBank na 2025 r.

Cele indywidualne na 2025 r.

Opis celu

Dalszy rozwój sprawozdawczości o zrównoważonym rozwoju

50%

Doskonalenie sprawozdawczości zgodnej z CSRD i wykorzystanie jej jako narzędzia do wzmacniania długoterminowej wiarygodności Grupy mBanku w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Wzmacnianie ładu korporacyjnego

50%

- 1/ Odpowiednia realizacja zaleceń wynikających z ustaleń audytowych.
- 2/ Wspieranie wysokiego poziomu kultury zgodności i ryzyka w organizacji.
- 3/ Proaktywne, terminowe i kompleksowe wdrażanie wymogów regulacyjnych.

Krzysztof Dąbrowski

wiceprezes zarządu ds. operacji i informatyki



Cele obszarowe na 2025 r.

Opis celu

Zakończenie projektu mAlta

40%

Migracja wszystkich klientów z systemu mainframe na platformę mAlta.

Poprawa satysfakcji klienta

30%

Identyfikacja i eliminacja głównych przyczyn reklamacji w celu poprawy poziomu zadowolenia klientów, jakości usług.

Zwiększanie bezpieczeństwa transakcji klientów

30%

Koncentracja na przeciwdziałaniu transakcjom oszukańczym/nieautoryzowanym poprzez wdrażanie wybranych rozwiązań z obszaru bezpieczeństwa w oparciu o „Zalecenia Prezesa UOKiK dla dostawców usług płatniczych”.

Cele indywidualne na 2025 r.

Opis celu

BION

50%

Utrzymanie oceny BION na poziomie nie gorszym niż średnia z trzech ostatnich lat.

Wzmacnianie ładu korporacyjnego

50%

- 1/ Odpowiednia realizacja zaleceń wynikających z ustaleń audytowych.
- 2/ Wspieranie wysokiego poziomu kultury zgodności i ryzyka w organizacji.
- 3/ Proaktywne, terminowe i kompleksowe wdrażanie wymogów regulacyjnych.

Rozliczenie celów i przyznanie wynagrodzenia zmiennego za rok 2025 zostanie dokonane przez Radę Nadzorczą po zakończeniu procesu oceny, oraz przedstawione w Sprawozdaniu o wynagrodzeniach członków Zarządu i Rady Nadzorczej mBanku S.A za 2026 r.

Bonus, który zostanie przyznany za 2025 rok będzie wypłacany w latach kolejnych, począwszy od 2026 roku, zgodnie z zasadami określonymi w Polityce Wynagradzania RT.



W 2025 roku Rada Nadzorcza przyznała członkom zarządu wynagrodzenie zmienne za 2024 rok. Decyzję o wysokości wynagrodzenia zmiennego dla poszczególnych członków zarządu Rada Nadzorcza podjęła na podstawie realizacji wyznaczonych celów i wyników poniższych KPI:

KPI **Wykonanie** (średnia ważona z trzech ostatnich lat)

AROR (skorygowany zwrot na aktywach ważonych ryzykiem)	126%
Zysk ekonomiczny	150%
Wskaźnik koszty/dochody	117%
Dochody	115%
Współczynniki kapitałowe	113%

Wysokość wynagrodzenia zmiennego przyznanego za 2024 rok prezentuje poniższa tabela:

Imię i nazwisko **Wynagrodzenie zmienne przyznane za 2024 w PLN**

Cezary Kocik	2 300 000
Krzysztof Bratos	1 000 000
Krzysztof Dąbrowski	1 500 000
Marek Lusztyn	1 500 000
Julia Nusser	1 500 000
Adam Pers	1 500 000
Pascal Ruhland	1 500 000
Cezary Stypułkowski	1 400 000



Wynagrodzenie zmienne przyznane za 2024 rok realizowane będzie w transzach zgodnie z zasadami opisanymi w polityce wynagradzania RT. Część odroczone gotówkowa i bezgotówkowa w zakresie ustalenia oraz wypłaty każdej z transz podlega ocenie. Decyzja o wypłacie transz odroczonych podejmowana jest co roku.

Rada Nadzorcza w ramach corocznej oceny, obejmującej okres co najmniej trzech lat, dokonywanej zgodnie z Polityką odpowiedzialności członków organów Banku, stwierdzi, że członek zarządu nie dawał rękojmi należytego wykonywania powierzonych obowiązków, obejmującej reputację, uczciwość, rzetelność, etyczne postępowanie oraz zdolność do prowadzenia spraw banku w sposób ostrożny i stabilny może podjąć decyzję o wstrzymaniu w całości bądź zmniejszeniu kwoty odroczonej transzy gotówkowej i bezgotówkowej.

Wstrzymanie w całości bądź zmniejszenie wysokości bonusu, jak również jakiegokolwiek odroczonej transzy dotyczyć może również bonusu lub odroczonej transzy wypłacanej po wygaśnięciu bądź rozwiązaniu kontraktu.



W 2025 roku Rada Nadzorcza oświadczyła, że nie wystąpiły żadne przesłanki do zawieszenia w całości lub obniżenia kwoty wypłaty w ramach transz odroczonej (gotówkowych i rozlicznych w instrumentach finansowych) należnych członkom Zarządu.



4. Informacje o zmianie, w ujęciu rocznym, wynagrodzenia, wyników spółki oraz średniego wynagrodzenia pracowników tej spółki niebędących członkami Zarządu ani Rady Nadzorczej, w okresie co najmniej pięciu ostatnich lat obrotowych, w ujęciu łącznym, w sposób umożliwiający porównanie.



Tabela 4: Porównanie zmian wynagrodzeń i wyników spółki w ciągu ostatnich pięciu raportowanych lat obrotowych (w zł)

Roczna zmiana	Okres pełnienia funkcji w zarządzie	Rok 2020	Rok 2021	Rok 2022	Rok 2023	Rok 2024	Rok 2025
Wynagrodzenie członków zarządu							
Cezary Kocik Prezes zarządu	01.04.2012 – obecnie	2 992 420	2 618 045	2 420 295	3 108 348	4 409 209	5 883 619
	zmiana rok do roku		-12,51%	-7,55%	28,43%	41,85%	33,44%
Krzysztof Bratos wiceprezes zarządu ds. bankowości detalicznej	26.02.2024 – obecnie	n/d	n/d	n/d	n/d	853 496	3 009 784
	zmiana rok do roku						
Krzysztof Dąbrowski wiceprezes zarządu ds. operacji i informatyki	01.04.2017-obecnie	2 549 697	2 397 438	2 309 668	2 989 682	3 215 260	3 416 177
	zmiana rok do roku		-5,97%	-3,66%	29,44%	7,55%	6,25%
Marek Lusztyn wiceprezes zarządu ds. zarządzania ryzykiem	22.10.2020 – obecnie	321 708	1 886 337	1 938 943	2 694 239	2 911 357	3 193 932
	zmiana rok do roku			2,79%	38,95%	8,06%	9,71%
Julia Nusser wiceprezesa zarządu ds. compliance i HR	01.05.2023-obecnie	n/d	n/d	n/d	1 667 615	2 738 976	3 043 431
	zmiana rok do roku						11,12%
Adam Pers wiceprezes zarządu ds. bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej	26.10.2017-obecnie	2 476 493	2 320 565	2 292 811	2 969 614	3 195 060	3 394 530
	zmiana rok do roku		-6,30%	-1,20%	29,52%	7,59%	6,24%

Roczna zmiana	Okres pełnienia funkcji w zarządzie	Rok 2020	Rok 2021	Rok 2022	Rok 2023	Rok 2024	Rok 2025
Wynagrodzenie członków zarządu							
Pascal Ruhland wiceprezes zarządu ds. finansów	01.05-2023-obecnie	n/d	n/d	n/d	1 666 298	2 706 668	3 118 641
zmiana rok do roku							15,22%
Cezary Stypułkowski prezes zarządu	01.10.2010 – 14.07.2024	5 682 772	5 147 358	4 872 157	6 075 075	4 947 084	1 982 486
zmiana rok do roku			-9,42%	-5,35%	24,69%		
Andreas Böger wiceprezes zarządu ds. finansów	01.07.2017-30.04.2023	2 559 785	2 454 824	2 433 099	1 634 848	813 067	622 867
zmiana rok do roku			-4,10%	-0,89%			
Frank Bock wiceprezes zarządu ds. rynków finansowych	01.05.2017-31.12.2020	2 557 348	1 280 332	408 000	102 000	265 200	223 200
zmiana rok do roku							
Lidia Jabłonowska-Luba wiceprezesa zarządu ds. zarządzania ryzykiem	12.04.2013-22.10.2020	2 377 002	1 920 835	349 710	114 000	265 710	210 900
zmiana rok do roku							

Wynagrodzenie wypłacone członkom i byłym członkom Zarządu w poszczególnych latach niezależnie od daty sprawowania funkcji. Dana procentowa podawana dla danej osoby tylko w przypadku pełnego okresu zatrudnienia w obu porównywalnych ze sobą latach.

Przeciętne wynagrodzenie w przeliczeniu na pełne etaty pracowników	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Pracownicy Spółki	132 230	131 824	149 568	167 832	183 152	199 062
zmiana rok do roku	2,24%	-0,31%	13,46%	12,21%	9,13%	8,69%

Przeciętne wynagrodzenie pracowników Banku stanowi sumę wynagrodzenia (wynagrodzenie stałe, bonusy i inne nagrody, prowizje, świadczenia niepieniężne i wszystkie inne płatności) wypłaconego pracownikom w danym roku kalendarzowym (w okresie 12 miesięcy) podzielonego przez średnie zatrudnienie (średnia liczba etatów) w danym roku.

Wyniki Spółki	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Zysk/strata brutto Grupy (w mln zł)	610	-591	-108	971	2 974	5 021
zmiana w mln zł		-1 201	483	1 079	2 003	2 047
zmiana w %		-196,89%	81,73%	999,07%	206,28%	68,83%
Zysk/strata netto Grupy (w mln zł)	104	-1179	-703	24	2 243	3 544
zmiana w mln zł		-1 283	476	727	2 219	1 301
zmiana w %		-1233,65%	40,37%	103,41%	305,23%	58,63%
Wskaźnik koszty/ dochody Grupa	41,10%	40,20%	42,30%	28,46%	28,22%	31,03%
Współczynnik kapitału podstawowego Tier I Grupy	16,99%	14,16%	13,81%	14,69%	14,52%	14,36%

Grupa mBanku osiągnęła w 2025 roku rekordowy zysk netto przypadający na akcjonariuszy mBanku w wysokości 3 543,5 mln zł. Zysk brutto wyniósł 5 020,8 mln zł w porównaniu z 2 973,7 mln zł w 2024 roku.

5. Wysokość wynagrodzenia od podmiotów należących do tej samej grupy kapitałowej w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości



W 2025 roku członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej nie otrzymali wynagrodzenia od podmiotów należących do Grupy mBank.

6. Liczba przyznanych lub zaoferowanych instrumentów finansowych oraz główne warunki wykonywania praw z tych instrumentów, w tym cena i data wykonania oraz ich zmiany

Wynagrodzenie w instrumentach finansowych

50% części nieodroczonej i 50 % części odroczonej wynagrodzenia zmiennego przyznawane jest w formie bezgotówkowej – w postaci warrantów subskrypcyjnych.

W 2025 roku członkowie Zarządu nabywali prawa do transz bezgotówkowych w warrantach subskrypcyjnych zamiennych na akcje, na zasadach określonych w programie obowiązującym od 2018 roku. Część przyznawana w warrantach wynosi 50% wynagrodzenia zmiennego i realizowana jest w transzach.

Warranty w ramach bonusu za dany rok są nabywane w sześciu transzach. Pierwsza transza nabywana jest najwcześniej po upływie 12 miesięcy od daty Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy mBanku za rok, za który przyznawany jest bonus. Kolejne 5 transz w równych rocznych transzach najwcześniej po upływie 12 miesięcy od daty Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Grupy mBanku za każdy kolejny rok. W ramach programu oferującego warranty w 2025 roku zrealizowana została szósta transza bonusu za 2018 rok, piąta transza bonusu za 2019 rok, czwarta transza bonusu za 2020 rok, trzecia transza bonusu za 2021 rok, druga transza bonusu za 2022 rok oraz pierwsza transza bonusu za 2023 rok.

W 2025 roku przyznano bonus za 2024 rok. Realizacja pierwszej transzy w warrantach przypada na 2026 rok.

Warranty oferowane są osobom uprawnionym w terminie zapadalności danej transzy. Obejmowanie warrantów przez członków Zarządu następuje w danym roku kalendarzowym wyłącznie w okresach objęcia warrantów wyznaczonych uchwałą Rady Nadzorczej. Warranty obejmowane są bezpłatnie. Prawa objęcia akcji wynikające z warrantów wykonywane są po cenie emisyjnej (4 zł za akcję).

Tabela 5: Informacja o liczbie instrumentów finansowych pozostałych do objęcia i objętych przez poszczególnych członków Zarządu w 2025 roku.

Imię i nazwisko Funkcja	Bonus za rok	Data przyznania	cena akcji przyjęta do wyliczenia liczby instrumentów	Liczba warrantów			
				Występujące na początek roku 2025	Zaoferowane w roku 2025	Wykonane w roku 2025	Występujące na koniec roku 2025
Cezary Kocik prezes zarządu	2018	26.02.2019	436,15	165	165	165	0
	2019	28.02.2020	366,86	392	196	196	196
	2020	23.11.2021	198,12	926	309	309	617
	2021	02.03.2022	450,34	1065	267	267	798
	2022	02.03.2023	313,1	1 073	215	215	858
	2023	27.03.2024	695,2	957	383	383	574
	2024	28.02.2025	681,35	1688			1688
Krzysztof Bratos* wiceprezes zarządu ds. bankowości detalicznej	2020	25.02.2021	198,12	151	151	151	0
	2021	03.03.2022	450,34	142	36	36	106
	2022	02.03.2023	313,10	352	71	71	281
	2023	29.02.2024	589,31	510	306	306	204
	2024	28.02.2025	681,35	734			734
Krzysztof Dąbrowski wiceprezes zarządu ds. operacji i informatyki	2018	26.02.2019	436,15	137	137	137	0
	2019	28.02.2020	366,86	360	180	180	180
	2020	23.11.2021	198,12	926	309	309	617
	2021	02.03.2022	450,34	1 065	267	267	798
	2022	02.03.2023	313,1	1 073	215	215	858
	2023	27.03.2024	695,2	957	383	383	574
	2024	28.02.2025	681,35	1101			1101
Marek Lusztyn wiceprezes zarządu ds. zarządzania ryzykiem	2020	23.11.2021	198,12	272	91	91	181
	2021	02.03.2022	450,34	1 065	267	267	798
	2022	02.03.2023	313,1	939	188	188	751
	2023	27.03.2024	695,2	957	383	383	574
	2024	28.02.2025	681,35	1101			1101
Julia Nusser wiceprezeska zarządu ds. compliance i HR	2023	27.03.2024	695,2	638	256	256	382
	2024	28.02.2025	681,35	1101			1101

Imię i nazwisko Funkcja	Bonus za rok	Data przyznania	cena akcji przyjęta do wyliczenia liczby instrumentów	Liczba warrantów			
				Występujące na początek roku 2025	Zaoferowane w roku 2025	Wykonane w roku 2025	Występujące na koniec roku 2025
Adam Pers wiceprezes zarządu ds. bankowości korporacyjnej i inwestycyjnej	2018	26.02.2019	436,15	137	137	137	0
	2019	28.02.2020	366,86	392	196	196	196
	2020	23.11.2021	198,12	926	309	309	617
	2021	02.03.2022	450,34	1 065	267	267	798
	2022	02.03.2023	313,1	1 073	215	215	858
	2023	27.03.2024	695,2	957	383	383	574
	2024	28.02.2025	681,35	1101			1101
Pascal Ruhland wiceprezes zarządu ds. finansów	2023	27.03.2024	695,2	638	256	256	382
	2024	28.02.2025	681,35	1101			1101
Cezary Stypułkowski prezes zarządu	2018	26.02.2019	436,15	275	275	275	0
	2019	28.02.2020	366,86	719	360	360	359
	2020	23.11.2021	198,12	1 817	606	606	1211
	2021	02.03.2022	450,34	2 132	533	533	1599
	2022	02.03.2023	313,1	2 031	407	407	1624
	2023	27.03.2024	695,2	1919	768	768	1151
	2024	28.02.2025	681,35	1028			1028
Andreas Böger wiceprezes zarządu ds. finansów	2018	26.02.2019	436,15	137	137	137	0
	2019	28.02.2020	366,86	360	180	180	180
	2020	23.11.2021	198,12	926	309	309	617
	2021	02.03.2022	450,34	1 065	267	267	798
	2022	02.03.2023	313,1	1 073	215	215	858
	2023	27.03.2024	695,2	319	128	128	191
Frank Bock wiceprezes zarządu ds. rynków finansowych	2018	26.02.2019	436,15	96	96	96	0
	2019	28.02.2020	366,86	326	163	163	163
	2020	23.11.2021	198,12	926	309	309	617
Lidia Jabłonowska-Luba wiceprezeska zarządu ds. zarządzania ryzykiem	2018	26.02.2019	436,15	123	123	123	0
	2019	28.02.2020	366,86	326	163	163	163
	2020	23.11.2021	198,12	544	182	182	362

* Krzysztof Bratos w 2025 roku zrealizował transze akcyjne należne w ramach bonusu przyznanego za 2020,2021, 2022 i 2023 rok za czas pełnienia funkcji dyrektora zarządzającego

7. Informacje na temat korzystania z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia



Zwrot zmiennych składników wynagrodzenia

Członek Zarządu może zostać zobowiązany na zasadach i w terminie określonym decyzją Rady Nadzorczej Banku do zwrotu bonusu przyznanego i wypłaconego za dany rok kalendarzowy (tj.: części nieodroczonej i wszystkich części odroczonej), w przypadku gdy Rada Nadzorcza stwierdzi, że nastąpiło zdarzenie mające wpływ na ocenę rękojmi, że członek zarządu dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających ze świadomego, negatywnego działania na szkodę Grupy mBanku lub doprowadził do nałożenia na Bank przez organy nadzorcze sankcji finansowych na podstawie prawomocnej decyzji.

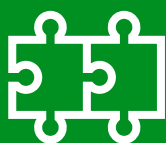
Decyzja o zaistnieniu wyżej opisanych zdarzeń może zostać podjęta do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpi wypłata ostatniej transzy części odroczonej bonusu przyznanego za rok, w którym nastąpiło zdarzenie.



W 2025 roku Bank nie korzystał z możliwości żądania zwrotu zmiennych składników wynagradzania członków Zarządu, gdyż nie wystąpiły wyżej opisane przesłanki.

8. Informacje dotyczące odstępstw od procedury wdrażania polityki wynagrodzeń oraz odstępstw zastosowanych zgodnie z art. 90f Ustawy o ofercie publicznej, w tym wyjaśnienie przesłanek i trybu, oraz wskazanie elementów, od których zastosowano odstępstwa

W 2025 roku nie nastąpiły odstępstwa od polityki wynagrodzeń ani od procedury wdrażania wynagrodzeń.



v. Wnioski

Rada Nadzorcza dokonała przeglądu wynagrodzeń i wszystkich świadczeń otrzymywanych przez poszczególnych członków Zarządu i Rady Nadzorczej pod kątem zgodności z obowiązującymi politykami (Polityką Wynagrodzeń oraz Polityką Wynagradzania RT).

- 1** Wynagrodzenie wypłacone członkom Zarządu zarówno w formie gotówkowej, jak i w instrumentach finansowych jest zgodne z obowiązującymi politykami i spełnia wszelkie wymogi przewidziane prawem.
- 2** Funkcjonująca Polityka Wynagradzania oraz Polityka Wynagradzania RT stanowi narzędzie do zarządzania wynagrodzeniami. Sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku, skutecznemu zarządzaniu ryzykiem w Grupie mBanku i unikania nadmiernej ekspozycji na ryzyko. Wspiera realizację strategii zarządzania Bankiem. Zachęca do szczególnej dbałości o długoterminowe dobro Banku i jego klientów.
- 3** Obowiązujące zasady wynagradzania umożliwiają prowadzenie elastycznej polityki zmiennych składników wynagrodzenia, m.in. dopuszczają szeroki katalog przesłanek, zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym, umożliwiające ograniczenie, a nawet niewypłacenie wynagrodzenia zmiennego (w tym również w zakresie części odroczonej) w przypadku trudnej sytuacji finansowej, czy kapitałowej Banku.



Rada Nadzorcza kierując się ostrożnym i stabilnym zarządzaniem ryzykiem, kapitałem i płynnością oraz szczególną dbałością o długoterminowe dobro Banku, interes akcjonariuszy, inwestorów i udziałowców Banku ocenia pozytywnie funkcjonowanie Polityki Wynagradzania i zgodność wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej z podejściem do wynagrodzeń obowiązującym w Banku.

