

Ocena Rady Nadzorczej i Komisji ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej dotycząca funkcjonowania polityki wynagradzania w mBanku S.A. w 2015 roku.

Podstawa: §28 ust. 3 i 4 Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych, wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego 22 lipca 2014 roku, z datą obowiązywania od 1 stycznia 2015 roku.

Rada Nadzorcza oraz Komisja ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej (powołana w marcu 2012 roku w celu wydawania opinii na temat polityki zmiennych składników wynagrodzeń, w tym wysokości i składników 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 2015 roku.**

Obecnie funkcjonująca polityka wynagradzania pracowników wynika z dwóch regulacji przyjętych zarówno przez Zarząd Banku, jak i Radę Nadzorczą oraz Komisję ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej:

1. „Polityka wynagrodzeń i benefitów” obowiązująca wszystkich pracowników banku (poza organem zarządczym) oraz
2. „Polityka i zasady wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku”.

Pierwsza wskazana regulacja, tj. „Polityka wynagrodzeń i benefitów” obowiązuje w banku od początku 2014 roku. Dokument ten opisuje zasady przyznawania wynagrodzeń pracownikom mBanku. Pierwszym filarem polityki jest podejście do procesu kształtowania wynagrodzeń przez pryzmat wynagrodzenia całkowitego (wynagrodzenie zasadnicze, zmienne oraz benefity).

Drugim filarem, odgrywającym kluczową rolę w procesie wynagradzania jest dialog między menedżerami i pracownikami, którego celem jest zapewnienie kompleksowej informacji oraz uzasadnianie podejmowanych decyzji.

„Polityka i zasady wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku” jest dokumentem komplementarnym do „Polityki wynagrodzeń i benefitów”. Określa zasady i tryb przyznawania wynagrodzenia całkowitego dla pracowników wskazanych jako mający istotny wpływ na profil ryzyka banku. „Polityka i zasady wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku” w obecnym kształcie odpowiada zapisom Uchwały Komisji Nadzoru Finansowego 258/2011, Ustawy Sejmu RP z dnia 5 sierpnia 2015 r. „o nadzorze makroostrożnościowym nad systemem finansowym i zarządzaniu kryzysowym w systemie finansowym” oraz Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 roku „w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniającej dyrektywę 2002/87/WE i uchylającej dyrektywę 2006/48/WE oraz 2006/49/WE”, co zostało odzwierciedlone m.in. w protokole z inspekcji KNF w mBanku w minionym roku, w którym stwierdzono, m.in. że: „Polityka wynagradzania Członków Zarządu nie powodowała ograniczeń rozwoju i bezpieczeństwa działania Banku”.

Szczegółowe informacje na temat „Polityki i zasad wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku” oraz dane ilościowe dotyczące wynagrodzeń wypłaconych tej grupie są publikowane co roku na stronie internetowej mBanku, co potwierdza również zapis w protokole z inspekcji KNF w minionym roku, w którym stwierdzono: „Nie wniesiono uwag do sposobu ogłaszania

przez Bank informacji na temat zmiennych wynagrodzeń na dzień 31.12.2014 r., w ramach ujawnień dotyczących adekwatności kapitałowej Grupy mBanku S.A.”.

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