

SPRAWOZDANIE
RADY NADZORCZEJ mBANKU S.A.
z działalności w 2021 roku
przygotowane na Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy
odbywające się 31 marca 2022 r.

Rada Nadzorcza przedstawia niniejsze sprawozdanie zgodnie z Art. 382 § 3 Kodeksu spółek handlowych, § 70 ust. 1 pkt 14 i 71 ust. 1 pkt 12 Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz postanowieniami Statutu mBanku S.A. („Statut Banku”), Regulaminu Rady Nadzorczej mBanku („Regulamin Rady Nadzorczej”) Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW, Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych („Zasady Ładu Korporacyjnego”) przyjętych Uchwałą Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. i Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach („Rekomendacja Z”).

I. Działalność Rady Nadzorczej mBanku S.A.

W minionym okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza pracowała w następującym składzie:

Przewodnicząca	Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska
Zastępca Przewodniczącej	Jörg Hessenmüller (do 30 września 2021) Dr Bettina Orlopp (od 1 października 2021)
Członkowie	Tomasz Bieske Dr Marcus Chromik Miroslaw Godlewski Aleksandra Gren Dr Bettina Orlopp (do 30 września 2021) Sabine Schmittroth (do 24 marca 2021) Arno Walter (od 25 marca 2021) Dr Armin Barthel (od 25 października 2021)

W 2021 roku skład Rady Nadzorczej mBanku zapewniał adekwatny nadzór nad charakterem i skalą działalności Banku. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami, połowa członków Rady Nadzorczej, w tym jej Przewodnicząca, posiada obywatelstwo polskie, włada językiem polskim i posiada doświadczenie na rynku polskim. Skład Rady Nadzorczej – wszechstronność i bogate, różnorodne doświadczenie zawodowe, wiedza i umiejętności jej członków – odzwierciedla staranność Banku w zapewnieniu funkcji nadzorczych we wszystkich obszarach działalności mBanku. Oprócz tego członkowie Rady Nadzorczej, w tym przede wszystkim członkowie Komisji ds. Audytu posiadają niezbędne kompetencje z dziedziny rachunkowości lub finansów. Wśród 8 członków Rady Nadzorczej, 3 stanowią kobiety.

Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej, Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW oraz Zasadami Ładu Korporacyjnego, w 2021 r. kryteria niezależności

określone w ustawie o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym, spełniali następujący członkowie Rady Nadzorczej: Tomasz Bieske, Mirosław Godlewski, Aleksandra Gren oraz Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska. Te osoby nie mają również rzeczywistych i istotnych powiązań z akcjonariuszem posiadającym co najmniej 5% ogólnej liczby głosów w spółce.

Członkowie Rady Nadzorczej i Zarządu Banku wybierani są zgodnie z obowiązującą w Banku Polityką w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedności), powoływania i odwoływania członków Organu Banku w mBanku S.A. („Polityką Odpowiedności”) - zapewniającą, że osoby te posiadają wiedzę merytoryczną, predyspozycje, doświadczenie zawodowe i reputację, odpowiednie do pełnienia powierzonych funkcji. Zgodnie z tym dokumentem dokonana została szczegółowa ocena odpowiedności członków Zarządu w 2021 roku. Zwyczajne Walne Zgromadzenie dokona również oceny odpowiedności członków Rady Nadzorczej za zeszły rok.

Bank posiada politykę różnorodności dot. członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Polityka ta jest częścią Polityki Odpowiedności. Ostatnie zmiany w Polityce Odpowiedności zostały wprowadzone Uchwałą RN nr 182/22 i będą zatwierdzone przez Walne Zgromadzenie. Przy wyborze i powoływaniu Członków Zarządu oraz proponowaniu kandydatur na członków Rady Nadzorczej Bank bierze pod uwagę kwestię różnorodności. Decydując o składzie Zarządu, Rada Nadzorcza dąży do zapewnienia jego różnorodności w szczególności w odniesieniu do wieku, wykształcenia, doświadczenia zawodowego i udziału kobiet. Struktura wiekowa członków Rady powinna być różnorodna. Ponadto Rada Nadzorcza dąży do tego, aby jej członkowie posiadali różnorodne wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Rada Nadzorcza zwraca ponadto uwagę na kwestię odpowiedniego udziału kobiet. Przestrzeganie zasady różnorodności jest monitorowane. Zgodnie z zapisami w Polityki Odpowiedności Bank dąży do łącznego udziału kobiet w Zarządzie i Radzie Nadzorczej w wymiarze 30% składu do roku 2028. W związku z tym, iż zasada 2.1 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW stanowi, że warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki pod względem płci jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%, natomiast w polityce różnorodności Banku, udział 30% dotyczy łącznie obu organów, Bank literalnie nie spełniał w roku 2021 zasady 2.1.. Według stanu na 31 grudnia 2021 roku, w Radzie Nadzorczej kobiety stanowiły 37,5% składu. Natomiast w Zarządzie Banku zasiadali tylko mężczyźni. Przy wyborze członków Zarządu Rada Nadzorcza kierowała się kompetencjami oraz obowiązującą w Banku Polityką Odpowiedności. Częstotliwość zmian w składach Zarządu i Rady Nadzorczej co do zasady uzależniona jest od czasu trwania kadencji w celu dbałości o stabilność zarządzania spółką. W przypadku Zarządu kadencje trwają 5 lat i obecna kadencja kończy się w roku 2023. Dla Rady Nadzorczej kadencje trwa 3 lata i obecna kadencja kończy się w roku 2023. Bank w tym czasie będzie kontynuować różnego rodzaju programy rozwojowe, które wspierają kobiety w celu rozwoju kompetencji przywódczych z rozwojem samoświadomości menedżerskiej, przygotowując kobiety do objęcia kluczowych stanowisk.

Obecnie na najwyższych stanowiskach menadżerskich poniżej poziomu Zarządu tj. na stanowiskach dyrektorów zarządzających są (zatrudnione) 2 kobiety, co stanowi

28% osób zatrudnionych na tym szczeblu zarządczym. Dodatkowo, obecnie w Banku opracowywana jest polityka różnorodności, która będzie dotyczyła nie tylko Zarządu i Rady Nadzorczej, lecz również całej kadry pracowniczej. Celem jest zapewnienie szeroko rozumianej różnorodności na wszystkich szczeblach organizacji.

Zgodnie z zasadą 8.9 Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach wydanej przez Komisję Nadzoru Finansowego, Rada Nadzorcza mBanku dokonuje samooceny adekwatności regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania Rady Nadzorczej oraz skuteczności jej funkcji nadzorczych.

W ocenie Rady Nadzorczej, Statut mBanku, Regulamin Rady Nadzorczej, regulaminy wszystkich Komisji działających w ramach Rady Nadzorczej oraz inne regulacje wewnętrzne, zapewniają pełne i adekwatne wypełnianie przez Radę Nadzorczą jej funkcji nadzorczych. Regulacje te szczegółowo opisują zakres działań zarówno Rady Nadzorczej jak i jej Komisji. Zakres działań ujęty w Statucie oraz poszczególnych Regulaminach odzwierciedla wymogi Prawa Bankowego, Rekomendacji KNF, Zasad Ładu Korporacyjnego Instytucji Nadzorowanych, Dobrych Praktyk Spółek Notowanych GPW, regulacji UE oraz powszechnie obowiązującego prawa. Dla usprawnienia funkcji nadzorczych, w ramach Rady Nadzorczej działają Komisje, które w sposób szczegółowy nadzorują poszczególne obszary działalności Banku. Rada Nadzorcza ocenia, że regulacje wewnętrzne Banku w pełni zapewniają skuteczność funkcji nadzorczych Rady Nadzorczej.

W minionym okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza odbyła 9 posiedzeń, przyjęto 111 uchwał. Uchwały te obejmowały wszystkie obszary działalności Banku i były zgodne z zakresem funkcji nadzorczych określonych wymogami powszechnie obowiązującego prawa (w tym Prawem Bankowym), rekomendacjami KNF, zasadami ładu korporacyjnego, a także opisanymi w Statucie Banku i Regulaminie Rady Nadzorczej. Z uwagi na trwającą pandemię COVID-19, posiedzenia Rady Nadzorczej odbywały się za pośrednictwem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Oprócz regularnych posiedzeń, Rada Nadzorcza pozostawała w ścisłym kontakcie z Zarządem i na bieżąco monitorowała sytuację Banku.

W minionym roku na posiedzeniach Rady Nadzorczej systematycznie były omawiane i oceniane okresowe raporty Zarządu dotyczące wyników Grupy mBanku oraz poszczególnych pionów biznesowych w odniesieniu do planu finansowego. Zgodnie z wymogami regulacyjnymi Rada Nadzorcza regularnie omawiała szczegółowe raporty z zakresu zarządzania ryzykiem oraz z działalności Banku w następujących obszarach: IT oraz bezpieczeństwa IT, bancassurance, nadzoru nad procesem rozpatrywania reklamacji i skarg, realizacji zadań z obszaru outsourcingu, raporty z działalności compliance w Biurze Maklerskim mBanku oraz świadczenia usług maklerskich na rynku OTC (over the counter) instrumentów pochodnych. Rada Nadzorcza omawiała na bieżąco sytuację portfela kredytów hipotecznych CHF, raporty dotyczące usprawnień w obszarze AML/SAN/CFT, zatwierdzała aktualizację planów naprawy wymaganej przez regulatora. Rada Nadzorcza przyjmowała skierowaną do niej korespondencję z KNF, w tym przede wszystkim omawiała

zmieniające się wymogi regulacyjne KNF i możliwe scenariusze rozwoju obecnej sytuacji. Zgodnie z rekomendacjami Komisji ds. Audytu, na posiedzeniu w dniu 26 marca 2021 r. Rada Nadzorcza przyjęła następujące uchwały: Uchwałę 89/21 w sprawie zatwierdzenia Raportu rocznego z zarządzania ryzykiem braku zgodności w mBanku S.A. w 2020 roku, Uchwałę 95/21 w sprawie zatwierdzenia Raportu w zakresie oceny funkcji kontroli w Grupie mBanku w 2020 roku, Uchwałę 96/21 w sprawie zatwierdzenia Raportu „Status Realizacji Strategii Departamentu Audytu Wewnętrznego na 2019-2021. Raport z działalności Departamentu Audytu Wewnętrznego za 2020 rok” oraz Uchwałę 97/21 w sprawie zatwierdzenia oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem w mBanku S.A.

Na specjalnych warsztatach we wrześniu 2021 Zarząd Banku przedstawił i przedyskutował z Radą Nadzorczą szczegółowe założenia nowej strategii Grupy mBanku „Strategia Grupy mBanku na lata 2021-2025 – od ikony mobilności do ikony możliwości”, która wyznacza kierunki dalszego rozwoju Banku. Rada Nadzorcza zatwierdziła ten dokument na posiedzeniu w październiku 2021.

Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW, Rada Nadzorcza pozytywnie ocenia prowadzoną w Banku politykę działalności sponsoringowej. Bank wspiera inicjatywy społeczne, m.in. z Fundacją WOŚP, która pozyskuje środki na zakup sprzętu ratującego zdrowie i życie dzieci. W minionym roku Bank uczestniczył między innymi w programach organizacji działających na rzecz podnoszenia poziomu edukacji matematycznej, wspierających wyrównanie szans w edukacji oraz promujących wybitnie uzdolnioną młodzież. Rada Nadzorcza potwierdza, że powierzone środki wydatkowane były racjonalnie i zgodnie ze strategią Banku. Działania wymienione poniżej realizują strategię ESG i są zgodne z Instrukcją służbową „Postępowanie w sprawie członkostw w organizacjach zrzeszających, udzielaniu darowizn oraz procedury przyznawania i rozliczania funduszy na sponsoring”.

Tabela 1.

	Projekt	Kwota (w PLN)
wspieranie kultury, sportu, nauki	m jak malarstwo - wspieranie artystów przez kupowanie ich prac/promowanie sztuki	532 063,81
	CASE - Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych - edukacja ekonomiczna - organizacja seminariów mBank-CASE	104 828,14
wspieranie organizacji społecznych	Fundacja Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy - darowizna na cele statutowe	2 238 247,67
	mFundacja - darowizna na cele statutowe	2 500 000,00

Zgodnie z przyjętymi przez Bank Zasadami Ładu Korporacyjnego, Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW, wymaganiami ustawy o biegłych rewidentach i ich samorządzie, podmiotach uprawnionych do badania sprawozdań finansowych oraz nadzorze publicznym, a także zgodnie z zaleceniami KNF oraz w myśl § 22 Statutu Banku - w ramach Rady Nadzorczej działają następujące stałe komisje: Komisja Prezydialna i ds. Nominacji, Komisja ds. Ryzyka, Komisja ds. Audytu oraz Komisja ds. Wynagrodzeń. Dodatkowo, w marcu 2021 została powołana nowa Komisja Rady Nadzorczej ds. Informatyki (IT). Powołanie Komisji związane jest z rosnącą liczbą regulacji i wyzwaniem dla banku w zakresie IT i cyberbezpieczeństwa oraz złożonością tej problematyki.

Komisje Rady Nadzorczej sprawują swoje funkcje zgodnie z regulaminami zatwierdzonymi przez Radę Nadzorczą. W wyniku prac członków Rady Nadzorczej w ramach wyżej wymienionych Komisji, praca całej Rady została w sposób istotny usprawniona i jest bardziej efektywna. Wiele uchwał Rady Nadzorczej podejmowanych jest zgodnie z rekomendacjami poszczególnych Komisji, które wcześniej omawiają i dogłębnie analizują poszczególne tematy ze wszystkich obszarów działalności Banku.

Zgodnie z § 22 ust. 5 Statutu Banku wszystkie stałe komisje działające w ramach Rady Nadzorczej udostępniają akcjonariuszom szczegółowe sprawozdania ze swojej działalności za miniony rok sprawozdawczy. Sprawozdania te są przedstawione w komplecie materiałów na Zwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

W wykonaniu powyższego obowiązku, Rada Nadzorcza przedstawia sprawozdania z działalności Komisji Rady Nadzorczej w 2021 roku:

1. Komisja Prezydialna i ds. Nominacji działała w składzie:

Przewodnicząca	Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska
Członkowie	Sabine Schmittroth (do 24 marca 2021)
	Dr Bettina Orlopp (od 24 marca 2021)
	Jörg Hessenmüller (do 30 września 2021)
	Dr Marcus Chromik (od 1 października 2021)

Komisja Prezydialna i ds. Nominacji odbyła w 2021 roku 5 posiedzeń i wydała 13 decyzji. Komisja m.in. przyjęła nowe zapisy Polityki odpowiedzialności, która została zaktualizowana o nowe wytyczne Metodyki oceny odpowiedzialności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego i Rekomendacji Z. Zgodnie z Polityką Odpowiedności oraz na bazie zebranej dokumentacji Komisja dokonała szczegółowej oceny rocznej członków Zarządu i Rady Nadzorczej potwierdzając, że posiadają oni wiedzę merytoryczną, predyspozycje, doświadczenie zawodowe i reputację, odpowiednie do pełnienia powierzonych funkcji, a skład Zarządu i Rady Nadzorczej jest adekwatny do zakresu działalności Banku. Ponadto Komisja pozytywnie oceniła odpowiedzialność nowych członków, którzy w 2021 dołączyli do Rady Nadzorczej oraz tych członków Rady Nadzorczej, którzy objęli nowe funkcje w Komisjach Rady Nadzorczej.

2. Komisja ds. Audytu działała w składzie:

Przewodniczący	Tomasz Bieske
Członkowie	Aleksandra Gren Jörg Hessenmüller (do 30 września 2021) Dr Armin Barthel (od 25 października 2021)

Komisja ds. Audytu odbyła w 2021 roku 6 posiedzeń i wydała 34 decyzje. Komisja sprawuje regularny nadzór nad procesem sprawozdawczości finansowej oraz funkcjonowaniem systemu kontroli wewnętrznej, w tym nad realizacją funkcji kontroli, funkcji zarządzania ryzykiem braku zgodności oraz audytu wewnętrznego. Komisja ds. Audytu wydaje rekomendacje w sprawie akceptacji przez Radę Nadzorczą rocznego planu działania Departamentu Compliance oraz długookresowej strategii Departamentu Audytu Wewnętrznego, nad którym sprawuje nadzór funkcjonalny.

Komisja nadzoruje ocenę ryzyka procesów i obszarów w Banku przedstawianą przez Departament Zarządzania Zintegrowanym Ryzykiem, Departament Compliance oraz Departament Audytu Wewnętrznego. Komisja wydaje opinie odnośnie wyboru firmy audytorskiej oraz współpracy z audytorem zewnętrznym w zakresie usług niezwiązanych z badaniem sprawozdań finansowych. Komisja ds. Audytu była regularnie informowana o wynikach i sytuacji finansowej Banku, które szczegółowo omawiano podczas posiedzeń Komisji z przedstawicielami audytora zewnętrznego. Komisja otrzymywała i analizowała na bieżąco raporty o skuteczności funkcji kontroli i statusie planów naprawczych, raporty o zarządzaniu ryzykiem braku zgodności oraz raporty prezentujące wyniki audytów wewnętrznych i status realizacji wydanych zaleceń. Ponadto członkowie Komisji ds. Audytu oraz Przewodnicząca Rady Nadzorczej otrzymywali raporty ze wszystkich audytów przeprowadzanych przez Departament Audytu Wewnętrznego w Banku i w spółkach Grupy.

3. Komisja ds. Ryzyka działała w następującym składzie:

Przewodniczący	Dr Marcus Chromik
Członkowie	Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska Dr Bettina Orlopp Mirosław Godlewski

Komisja ds. Ryzyka (KRRN) w 2021 r. odbyła 4 posiedzenia i wydała 30 decyzji oraz 8 rekomendacji kredytowych dla Komitetu Kredytowego Grupy. Protokoły z posiedzeń KRRN były przekazywane do wiadomości wszystkim członkom Rady Nadzorczej.

Zgodnie z obowiązkami określonymi w Statucie Banku, w 2021 r. KRRN sprawowała stały nadzór nad ryzykiem kredytowym, ryzykiem rynkowym, ryzykiem płynności oraz ryzykami niefinansowymi (w tym ryzykiem operacyjnym), na podstawie raportów Wiceprezesa Zarządu ds. Zarządzania Ryzykiem, w tym kwartalnego

Raportu z Przeglądu Ryzyka i Kapitału (Risk & Capital Monitor) oraz innych materiałów opracowywanych na potrzeby KRRN.

W 2021 r. stałymi punktami posiedzeń Komisji ds. Ryzyka były:

- (i) omówienie przez Głównego Ekonomistę sytuacji gospodarczej w Polsce i na świecie oraz dyskusja jej wpływu na sytuację Banku,
- (ii) omówienie raportu Risk & Capital Monitor zawierającego informacje nt. pozycji kapitałowej oraz profilu ryzyka generowanego przez działalność Grupy mBanku,
- (iii) informacja na temat portfela kredytów hipotecznych w walucie CHF,
- (iv) informacja nt. realizowanych i planowanych działań w obszarze ESG.

W 2021 r. Komisja dokonała przeglądu procesu wewnętrznej oceny adekwatności kapitałowej oraz zasobów płynności (ICAAP/ILAAP) w Grupie mBanku, strategii zarządzania poszczególnymi rodzajami ryzyka (ryzyka kredytowego w obszarze detalicznym i korporacyjnym, ryzyka płynności, ryzyka rynkowego, ryzyka operacyjnego, ryzyka reputacji, ryzyka koncentracji) oraz Polityki Zarządzania Kapitałem i Kapitałowego Planu Awaryjnego Grupy mBanku.

Komisja podjęła 30 decyzji zawierających rekomendacje dla Rady Nadzorczej w zakresie zatwierdzenia szeregu dokumentów dotyczących zarządzania ryzykiem, w tym wymienionych wyżej strategii i polityk, jak również strategicznych limitów ryzyka.

Analogicznie do lat poprzednich przedmiotem szczególnej uwagi KRRN w 2021 roku były portfele kredytowe (korporacyjny i detaliczny). Niezależnie od regularnych corocznych przeglądów tych portfeli (odpowiednio w marcu i czerwcu), jakość tych portfeli była omawiana w ramach kwartalnego raportu Risk & Capital Monitor. Z uwagi na boom na rynku mieszkaniowym, któremu w 2 połowie roku towarzyszył wzrost inflacji i stóp procentowych, jednym z szeroko dyskutowanych tematów była polityka akceptacji detalicznych kredytów hipotecznych. W obszarze korporacyjnym dużo uwagi poświęcono analizom zagrożeń wynikającym z inflacji oraz transformacji klimatycznej.

Ryzyko koncentracji w portfelu korporacyjnym monitorowane było z wykorzystaniem Macierzy Sterującej (Portfolio Steering Matrix). Ponadto Komisja ds. Ryzyka wydała 8 rekomendacji dla Komitetu Kredytowego Grupy mBanku w zakresie zaangażowań obciążonych ryzykiem jednego podmiotu, zgodnie z parametrami określonymi przez Radę Nadzorczą.

W obszarze Skarbu wiodącym tematem dyskusji było zarządzanie ryzykiem stopy procentowej księgi bankowej. Członkowie KRRN byli na bieżąco informowani o strategii inwestycyjnej Banku w odniesieniu do obligacji Skarbu Państwa, zarówno jeśli chodzi o jej wpływ na wynik finansowy, jak i wpływ wyceny portfela obligacji na kapitał Banku. We wrześniu omówiono coroczny przegląd portfela rynków finansowych.

W 2021 roku KRRN regularnie nadzorowała działania Grupy dotyczące zrównoważonego rozwoju (ESG), koncentrując się na uwzględnieniu czynników ESG w polityce i procesie kredytowym.

W ramach nadzorowania ryzyka niefinansowego najistotniejszym tematem pozostawało ryzyko prawne portfela hipotecznego w walucie CHF, omawiane w ramach stałego punktu agendy. Ponadto członkowie KRRN omawiali cykliczne raporty dotyczące cyberzagrożeń, wyłudzeń (wewnętrznych i zewnętrznych), ryzyka reputacji i statusu sporów prawnych. KRRN zapoznała się też z wynikami corocznej Samooceny Efektywności Zarządzania Ryzykiem oraz z rocznym raportem ryzyka modeli.

4. Komisja ds. Wynagrodzeń działała w następującym składzie:

Przewodnicząca	Sabine Schmittroth (do 24 marca 2021) Dr Bettina Orlopp (od 25 marca 2021)
Członkowie	Tomasz Bieske Miroslaw Godlewski Jörg Hessenmüller (do 30 września 2021) Dr Marcus Chromik (od 1 października 2021)

Komisja ds. Wynagrodzeń w 2021 roku odbyła 4 posiedzenia i wydała 21 decyzji. Komisja rozpatrywała sprawy dotyczące m.in: zasad wynagradzania członków Zarządu, osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku oraz pracowników mBanku, wyznaczania i rozliczania realizacji celów MbO oraz ustalania wysokości bonusów dla członków Zarządu oraz puli bonusowej dla pracowników mBanku. Przedmiotem analizy Komisji były również inicjatywy zmierzające do niwelowania różnicy płac w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn i działania wspierające kobiety w zajmowaniu wyższych stanowisk menadżerskich oraz porównanie wynagrodzenia pracowników mBanku z rynkiem. Dyskusje koncentrowały się na zagadnieniach różnorodności.

Ponadto, Komisja ds. Wynagrodzeń dokonała okresowego przeglądu Polityki Identyfikacji i Wynagradzania Osób Mających Istotny Wpływ na profil ryzyka banku.

5. Komisja ds. Informatyki (IT) działała w następującym składzie:

Przewodnicząca	Aleksandra Gren (od 24 marca 2021)
Członkowie	Miroslaw Godlewski (od 24 marca 2021) Jörg Hessenmüller (do 30 września 2021) Dr Marcus Chromik (od 1 października 2021)

Komisja ds. IT odbyła w 2021 roku 3 posiedzenia i wydała 2 decyzje. Komisja wspiera Radę Nadzorczą w zakresie kontroli nad obszarem technologii informacyjnej i bezpieczeństwa teleinformacyjnego w mBanku. Na swoich posiedzeniach Komisja ds. IT szczegółowo omawiała okresowe raporty Zarządu w zakresie IT oraz bezpieczeństwa IT. Komisja ds. IT akceptowała Strategię Technologii

Informacyjnych i Bezpieczeństwa 2021 – 2025 (Strategia IT&SEC), która wspiera realizację Strategii Grupy mBanku na lata 2021-2025. We współczesnym wysoce zdigitalizowanym otoczeniu, obszar IT oraz cyberbezpieczeństwo stają się kluczowymi czynnikami w dalszym rozwoju innowacyjnego modelu biznesowego w mBanku.

W minionym okresie sprawozdawczym Rada Nadzorcza wykonywała swoje statutowe obowiązki zgodnie z wymogami Kodeksu Spółek Handlowych, Prawa Bankowego, zaleceniami Komisji Nadzoru Finansowego, Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW oraz innymi formalnymi regulacjami z zakresu stałego nadzoru nad działalnością spółki.

II. Wyniki oceny Sprawozdania Zarządu oraz Sprawozdań Finansowych za rok 2021

Zgodnie z Art. 382 § 3 Kodeksu Spółek Handlowych oraz § 22 ust. 1 Statutu Banku Rada Nadzorcza przeprowadziła ocenę Sprawozdania Finansowego mBanku S.A. za 2021 r., Skonsolidowanego Sprawozdania Finansowego Grupy Kapitałowej Banku za 2021 r. oraz Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy mBanku w 2021 r., w zakresie ich zgodności z księgami, dokumentami i stanem faktycznym. Powyższe dokumenty zostaną przedłożone przez Zarząd Banku Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Banku.

Badanie Sprawozdań za 2021 rok Zwyczajne Walne Zgromadzenie powierzyło Ernst & Young Audyty Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa („biegły rewident”), zgodnie z rekomendacją Rady Nadzorczej przyjętą Uchwałą 208/20 z 28 lutego 2020 oraz uchwałą nr 32 XXXIII Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia mBanku z dnia 27 marca 2020 r.

Rada Nadzorcza, po przeanalizowaniu Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy mBanku, Sprawozdań Finansowych mBanku S.A. i Grupy mBanku, sprawozdań i opinii Rady Nadzorczej i jej Komisji, a także po zapoznaniu się z opinią biegłego rewidenta i ze sprawozdaniem z badania, potwierdza, że przedmiotowe sprawozdania są rzetelne i spełniają wymogi formalno-prawne. Jednocześnie, Rada Nadzorcza stwierdziła, że przedstawiane Sprawozdania Finansowe jednostkowe i Grupy mBanku przedstawiają jasny obraz sytuacji finansowej mBanku S.A. oraz rozwoju i osiągnięć mBanku S.A., w tym wyników finansowych.

W ocenie Rady Nadzorczej sprawozdania zostały sporządzone zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości oraz Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych.

Dokonując powyższych ocen, Rada Nadzorcza uwzględniła także rekomendację Komisji ds. Audytu, przedstawioną podczas posiedzenia 2 marca 2021 roku.

W efekcie, Rada Nadzorcza przyjęła w formie uchwał: Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Banku (w tym mBanku S.A.) w 2021 roku, Sprawozdanie Finansowe mBanku S.A. za rok 2021, a także Skonsolidowane Sprawozdanie Finansowe Grupy mBanku za rok 2021. Rada Nadzorcza zatwierdziła w formie odrębnych uchwał rekomendację Zarządu w sprawie pokrycia straty za 2021 oraz podziału niepodzielonego zysku z lat ubiegłych.

III. Ocena Rady Nadzorczej mBanku S.A. na temat sytuacji spółki w ujęciu skonsolidowanym z uwzględnieniem oceny systemu kontroli wewnętrznej i systemu zarządzania ryzykiem

Rada Nadzorcza dokonując kompleksowej oceny sytuacji Grupy mBanku (określanej dalej także jako „Grupa”) uwzględnia szereg aspektów, w tym kondycję finansową Grupy, zdolność do skutecznego działania na konkurencyjnym rynku, skuteczność systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, zarządzania ryzykiem braku zgodności i audytu wewnętrznego oraz perspektywy rozwoju.

Rok 2021 Grupa mBanku zakończyła stratą, pomimo wypracowania najwyższych w swojej historii dochodów. Łączne dochody Grupy w 2021 roku osiągnęły 6,1 mld zł, co w stosunku do poprzedniego roku oznacza wzrost o 4,2%. Wynik z tytułu odsetek wzrósł o 2,4% rok do roku, a wynik z tytułu opłat i prowizji zwiększył się o 25,3%. Wzrost kosztów działania Grupy w 2021 roku był niższy od dynamiki dochodów, zarówno w ujęciu nominalnym, jak i procentowym. Dzięki wysokiej dochodowości i utrzymaniu dyscypliny kosztowej, wskaźnik kosztów do dochodów (C/I) dla Grupy ukształtował się na poziomie 40,2% wobec 41,1% w 2020 roku.

Obniżyły się odpisy na oczekiwane straty kredytowe. Koszt ryzyka kredytowego w 2021 roku ukształtował się na poziomie 76 punktów bazowych wobec 119 punktów bazowych w 2020 roku. Jednocześnie zmniejszył się udział należności z utratą wartości (NPL) do 3,9% na koniec 2021 roku wobec 4,8% przed rokiem. Poważnym obciążeniem wyników finansowych Grupy w 2021 roku były koszty ryzyka prawnego związanego z kredytami walutowymi.

W związku z brakiem oczekiwanej uchwały Sądu Najwyższego oddaliła się perspektywa rozstrzygnięcia kluczowych zagadnień prawnych dotyczących kredytów mieszkaniowych w walucie. W 2021 roku wyroki sądów orzekających w sprawach walutowych kredytów mieszkaniowych w zdecydowanej większości były dla banków niekorzystne. Jednocześnie nasilił się napływ nowych pozwów składanych przez kredytobiorców. Kwestie kredytów mieszkaniowych w walucie w kontekście ryzyka prawnego były szczegółowo omawiane na każdym posiedzeniu Rady Nadzorczej.

W grudniu 2021 roku mBank rozpoczął pilotaż programu ugód z klientami spłacających kredyty we franku szwajcarskim, proponując przewalutowanie kredytu na złote i umorzenie części zadłużenia.

Uwzględniając powyższe uwarunkowania i trendy, w 2021 rok Bank utworzył rezerwy na ryzyko prawne związane z kredytami walutowymi w wysokości 2 758,1 mln złotych, z czego 1 009,8 mln zł to rezerwa na potencjalne koszty programu dobrowolnych ugód z posiadaczami kredytów we frankach szwajcarskich.

W konsekwencji strata netto Grupy za 2021 rok wyniosła 1 178,8 mln zł, wobec zysku netto w wysokości 103,8 mln zł wypracowanego w 2020 roku.

Pomimo straty za 2021 rok, pozycja kapitałowa Grupy jest silna. Wskaźniki kapitałowe kształtują się na bezpiecznym poziomie: łączny współczynnik kapitałowy Grupy na koniec 2021 roku wyniósł 16,6%, a współczynnik kapitału Tier I 14,2%. Grupa ma komfortową pozycję płynnościową i zdywersyfikowany profil finansowania. We wrześniu 2021 roku mBank uplasował pierwszą emisję zielonych obligacji senioralnych nieuprzywilejowanych, zaliczanych do zobowiązań kwalifikowalnych na pokrycie wymogu MREL, który w pełnej wysokości ma obowiązywać od 2024 roku.

Rada Nadzorcza uważa, że utworzone w 2021 roku rezerwy na ryzyko prawne związane z kredytami walutowymi, są czynnikiem stabilizującym i przyczynią się do bezpiecznego funkcjonowania Grupy w przyszłości.

Wskaźniki adekwatności kapitałowej istotnie powyżej określonych dla Grupy norm nadzorczych, bezpieczny profil płynnościowy, utworzony bufor w postaci rezerw na ryzyko prawne oraz wysoka zdolność do generowania dochodów, przy efektywnym zarządzaniu kosztami, wskazują na wystarczającą odporność Grupy mBanku na potencjalne szoki makroekonomiczne i skutki urzeczywistnienia się ryzyka prawnego dotyczącego kredytów mieszkaniowych.

Warto podkreślić, że główny biznes Grupy, rozumiany jako Grupa mBanku bez segmentu „Walutowe Kredyty Hipoteczne”, w 2021 roku wygenerował zysk netto w wysokości 1 602,7 mln zł, co przełożyło się na wskaźnik zwrotu z kapitału ROE wynoszący 11,9%.

W 2021 roku nastąpił wyraźny wzrost skali działania Grupy. Wartość aktywów na 31 grudnia 2021 roku osiągnęła 199,5 mld zł i była o 11,6% wyższa niż przed rokiem. Wolumen kredytów brutto zwiększył się o 8,0%, a zobowiązania wobec klientów wzrosły o 16,1% rok do roku. Grupa wzmocniła swoje udziały rynkowe w strategicznych obszarach działalności. W minionym roku Grupa wspierała klientów w utrzymaniu płynności finansowej, kontynuowała digitalizację oraz automatyzację procesów, rozszerzyła zakres usług dostępnych w kanałach zdalnych, rozwijała rozwiązania dla eCommerce oraz promowała produkty wspierające zrównoważony rozwój w obszarze środowiska.

W dniu 29 października 2021 roku Rada Nadzorcza zaakceptowała Strategię Grupy mBanku na lata 2021-2025 zatytułowaną „Od ikony mobilności, do ikony możliwości”. Jej integralną częścią jest nowa, ambitna strategia ESG. Rada Nadzorcza jest przekonana, że inicjatywy i działania biznesowe, które będą

podejmowane w ramach Strategii, będą skuteczną odpowiedzią na zmieniające się warunki rynkowe i przyszłe wyzwania.

Funkcjonujący w Banku system zarządzania ryzykiem i system kontroli wewnętrznej zorganizowane są na trzech niezależnych poziomach – liniach obrony.

System kontroli wewnętrznej wspomaga zarządzanie Bankiem poprzez przyczynianie się do zapewnienia skuteczności i efektywności działania Banku, wiarygodności sprawozdawczości finansowej, przestrzegania zasad zarządzania ryzykiem oraz zgodności działania Banku z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.

System kontroli wewnętrznej obejmuje:

1. Funkcję kontroli, mającą za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów kontrolnych dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem w Banku, która obejmuje stanowiska, grupy ludzi lub jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań przypisanych tej funkcji. Funkcja jest realizowana w sposób systematyczny przez pracowników wszystkich szczebli organizacyjnych w ramach:

- monitorowania stałego, polegającego na badaniu wybranych operacji lub czynności wykonywanych w banku,
- weryfikacji okresowej, polegającej na badaniu wybranych operacji lub czynności już wykonanych w celu sprawdzenia adekwatności i efektywności monitorowania stałego.

2. Komórkę do spraw zgodności, mającą za zadanie identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności Banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi, standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie. Zadania komórki do spraw zgodności realizowane są przez Departament Compliance.

3. Niezależną komórkę audytu wewnętrznego, mającą za zadanie badanie i ocenę, w sposób niezależny i obiektywny, adekwatności i skuteczności systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej. Zadania niezależnej komórki audytu wewnętrznego realizowane są przez Departament Audytu Wewnętrznego.

Komisja ds. Audytu przekazuje Radzie Nadzorczej opinię o ocenie systemu kontroli wewnętrznej na podstawie informacji Zarządu Banku o funkcjonowaniu systemu kontroli wewnętrznej, raportów o skuteczności funkcji kontroli, nieprawidłowościach znaczących i krytycznych oraz o statusie planów naprawczych, raportów o zarządzaniu ryzykiem braku zgodności oraz oceny z perspektywy audytu wewnętrznego, a także wyników audytów. Komisja uwzględnia w swojej opinii informacje od podmiotu dominującego, podmiotów zależnych, biegłego rewidenta oraz instytucji nadzorczych (np. KNF), a także od innych podmiotów zewnętrznych. Komisja ocenia działalność Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego na podstawie corocznych raportów z działalności przedstawianych bezpośrednio przez Dyrektorów Departamentów Compliance i Audytu Wewnętrznego.

Rada Nadzorcza, bazując na informacjach otrzymywanych w 2021 r, nie stwierdziła istotnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu systemu kontroli wewnętrznej (w tym funkcji kontroli, komórki do spraw zgodności oraz komórki audytu wewnętrznego) i

uznaje, że jest on dostosowany do zakresu i stopnia złożoności działalności Banku, struktury organizacyjnej i systemu zarządzania ryzykiem. W ramach oceny systemu kontroli wewnętrznej Rada Nadzorcza, na podstawie opinii Komisji ds. Audytu, wskazała mocne strony systemu oraz obszary do dalszego doskonalenia. Rada Nadzorcza oceniła, że jednostki odpowiedzialne za funkcję kontroli, zarządzanie ryzykiem braku zgodności oraz audyt wewnętrzny realizowały swoje zadania zgodnie z regulacjami wewnętrznymi w sposób ciągły, a Zarząd Banku i Komisja ds. Audytu oraz Rada Nadzorcza dostawały odpowiednie raporty i informacje o efektach tych działań. Departament Compliance i Departament Audytu Wewnętrznego miały zapewnioną niezależność działania, określoną odpowiednio w Regulaminie funkcjonowania Departamentu Compliance oraz w Karcie Audytu. Podczas realizacji obowiązków pracownicy tych jednostek wykonywali czynności z zachowaniem niezależności i obiektywizmu, nie realizowali procesów, które podlegały ich kontroli, nie angażowali się w działalność, która mogłaby rodzić konflikt interesów z ich obowiązkami.

Dyrektorzy Departamentu Compliance i Departamentu Audytu Wewnętrznego na bieżąco podejmowali działania mające na celu zapewnianie odpowiednich zasobów kadrowych oraz koniecznych środków finansowych do systematycznego podnoszenia kwalifikacji, zdobywania doświadczenia i umiejętności pracowników tych jednostek.

System zarządzania ryzykiem Grupy opiera się na koncepcji trzech linii obrony.

W banku funkcjonują komitety ryzyka poszczególnych pionów biznesowych: Komitet Ryzyka Bankowości Detalicznej, Komitet Ryzyka Bankowości Korporacyjnej i Inwestycyjnej oraz Komitet Ryzyka Rynków Finansowych, które kształtują zasady zarządzania ryzykiem oraz określają apetyt na ryzyko w danej linii biznesowej. Zagadnienia dotyczące ryzyka są też istotnym tematem prac innych komitetów działających w banku pod przewodnictwem członków Zarządu.

Bank posiada metodologie i procesy, w których ryzyka są identyfikowane i oceniane w celu określenia ich potencjalnego wpływu na bieżącą i przyszłą działalność. Kompleksowa struktura zarządzania ryzykiem uzupełniona jest spójnym systemem monitorowania i raportowania poziomu ryzyka oraz przekroczeń zdefiniowanych limitów. System raportowania obejmuje kluczowe szczeble zarządcze.

Rada Nadzorcza otrzymuje okresowe raporty przedstawiające ocenę poziomu zidentyfikowanego ryzyka oraz skuteczności działań podejmowanych przez Zarząd. W sprawach dotyczących ryzyka Rada Nadzorcza działa poprzez Komisję ds. Ryzyka, która sprawuje stały nadzór nad poszczególnymi rodzajami ryzyka, w szczególności nad ryzykiem kredytowym (w tym ryzykiem koncentracji), rynkowym, operacyjnym, płynności, reputacyjnym i biznesowym. Komisja wydaje rekomendacje w sprawach znaczących zaangażowań obciążonych ryzykiem pojedynczego podmiotu gospodarczego.

IV. Ocena stosowania przez spółkę Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych (1) oraz zasad wynikających z Dobrych

Praktyk Spółek Notowanych na GPW i sposobu wypełniania obowiązków informacyjnych dotyczących ich stosowania określonych w Regulaminie Giełdy i przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych (2)

1. Ocena Rady Nadzorczej stosowania przez mBank S.A. Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych

Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych zostały zatwierdzone do stosowania w mBanku Uchwałą Rady Nadzorczej 31/14 z 11 grudnia 2014 r. oraz Uchwałą 162/21 z 3 grudnia 2021 r.

Rada Nadzorcza mBanku potwierdza, że w 2021 r. Bank należycie i adekwatnie do charakteru i skali swojej działalności stosował wydane przez KNF Zasady Ładu Korporacyjnego. Zasady te regulują relacje wewnętrzne i zewnętrzne banku, jego organizację, współpracę z akcjonariuszami i klientami, działanie i współpracę organów statutowych, a także funkcje nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych.

Rada Nadzorcza wydaje pozytywną opinię o stosowaniu w Banku Zasad Ładu Korporacyjnego oraz potwierdza w szczególności, że:

1. Organizacja i struktura organizacyjna Banku jest adekwatna do skali i działalności Banku. Rada Nadzorcza regularnie zatwierdza zmiany w strukturze organizacyjnej oraz podziale kompetencji między członków Zarządu i Dyrektorów Zarządzających. W 2021 r. bieżące zmiany w tym zakresie były zatwierdzone Uchwałami Rady Nadzorczej 81/21 z 3 marca 2021 oraz 116/21 z 11 czerwca 2021. Zgodnie z § 6 Zasad Ładu Korporacyjnego, w Banku funkcjonuje system anonimowego powiadamiania o nadużyciach. Komisja ds. Audytu Rady Nadzorczej otrzymuje regularne raporty z funkcjonowania tego systemu.

Zgodnie z § 4 ust. 3 oraz § 7 Zasad Ładu Korporacyjnego, Bank stosuje plany ciągłości działania. W 2021 r. Rada Nadzorcza podjęła Uchwały 112/21 z 11 czerwca 2021 oraz 117/21 z 17 czerwca 2021 zatwierdzając zaktualizowany Plan Naprawy Grupy mBanku, który zapewnia ciągłość krytycznych funkcji biznesowych w przypadku wystąpienia poważnego kryzysu. Oprócz tego w 2021 roku Rada Nadzorcza podjęła Uchwałę 80/21 z 3 marca 2021 zatwierdzając Politykę Zarządzania Ciągłością działania w mBanku S.A.

2. Relacje z udziałowcami Banku prowadzone są w sposób należyty i staranny, zapewniający ochronę interesów wszystkich akcjonariuszy. Z zadowoleniem Rada Nadzorcza odnotowuje, że z uwagi na trwającą pandemię COVID-19, mBank zrezygnował z odstępstwa od stosowania zasady § 8 ust. 4, która zapewnia akcjonariuszom możliwość aktywnego udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej. Uchwałą 63/21 z 25 lutego 2021 Rada Nadzorcza zatwierdziła Regulamin udziału w Walnym Zgromadzeniu mBank S.A. przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

3. Zarząd Banku składa się z 6 osób. Zatwierdzany przez Radę Nadzorczą podział kompetencji między członkami Zarządu zapewnia należytą kontrolę i realizację zadań we wszystkich obszarach działalności Banku. Zgodnie z obowiązującą w Banku Polityką Odpowiedniości, Rada Nadzorcza przeprowadziła ocenę Zarządu za 2021 r. i potwierdza, że wszyscy członkowie Zarządu – pojedynczo oraz jako gremium kolegialne, posiadają wymaganą wiedzę merytoryczną, kompetencje, doświadczenie zawodowe i reputację, odpowiednie do pełnienia powierzonych funkcji. W 6-osobowym Zarządzie 5 osób, w tym Prezes, posiada obywatelstwo polskie i włada językiem polskim. Rada Nadzorcza potwierdza odstępowanie Banku od zasady § 16 ust. 1, która mówi, że właściwym jest, aby posiedzenia organu zarządzającego odbywały się w języku polskim, a w razie konieczności należy zapewnić niezbędną pomoc tłumacza. Rada Nadzorcza potwierdza, że stosowana w Banku praktyka odbywania posiedzeń Zarządu w języku angielskim bez udziału tłumacza jest bardziej efektywna i pozwala na prowadzenie dyskusji i dokonywanie ustaleń bez udziału osób trzecich (tłumaczy).

4. Rada Nadzorcza w sposób należyty zapewnia nadzór nad wszystkimi obszarami działalności Banku. Z uwagi na trwającą pandemię COVID-19 i zmianę formuły posiedzeń (online), Rada Nadzorcza potwierdza odstępowanie od zasady § 24 ust. 1, która mówi, że właściwym jest, aby posiedzenia organu nadzorującego odbywały się w języku polskim, a w razie konieczności należy zapewnić niezbędną pomoc tłumacza. Rada Nadzorcza potwierdza, że odbywanie posiedzeń w języku angielskim bez udziału tłumacza jest bardziej efektywna i pozwala na prowadzenie dyskusji i dokonywanie ustaleń bez udziału osób trzecich (tłumaczy). Uchwałą 162/21 z 3 grudnia 2021 Rada Nadzorcza potwierdziła odstępowania w zakresie stosowania w mBanku S.A. Zasad Ładu Korporacyjnego. Stosowne oświadczenie jest opublikowane na stronie internetowej Banku.

5. W ocenie Rady Nadzorczej Bank prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w Banku. Politykę wynagrodzeń zarówno kadry zarządzającej jak i pracowników Banku w sposób szczegółowy omawia na swoich posiedzeniach Komisja ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej. W minionym roku Rada Nadzorcza przyjęła Uchwałą 55/21 z 25 lutego 2021 zaktualizowaną Politykę zasad wynagradzania pracowników mBanku S.A. oraz Uchwałą 157/21 z 3 grudnia 2021 zaktualizowaną Politykę wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku S.A. Rada Nadzorcza ocenia politykę wynagradzania w sposób zgodny z realizacją strategii oraz długoterminowych celów mBanku.

6. Rada Nadzorcza potwierdza, że Bank prowadzi należytą politykę informacyjną, działalność promocyjną oraz w sposób wyczerpujący i przejrzysty komunikuje się z klientami. Na posiedzeniu w dniu 3 grudnia 2021 Rada Nadzorcza podjęła Uchwałą 165/21 zatwierdzając Politykę informacyjną mBanku S.A. w zakresie komunikacji z inwestorami, mediami oraz klientami. Polityka informacyjna Banku opiera się na zasadach otwartej i przejrzystej komunikacji, uwzględniając potrzeby wszystkich interesariuszy.

Bank prowadzi usystematyzowany proces rozpatrywania reklamacji i skarg. Rada Nadzorcza na bieżąco monitoruje ten proces, a okresowe raporty w tym zakresie są szczegółowo omawiane na posiedzeniach Komisji ds. Audytu Rady Nadzorczej. Na posiedzeniu 26 marca 2021 Rada Nadzorcza podjęła Uchwałę 91/21 w sprawie zatwierdzenia Raportu rocznego z nadzoru nad procesami rozpatrywania reklamacji i skarg w mBanku S.A. za rok 2020.

7. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne Banku, w tym przede wszystkim system kontroli wewnętrznej oraz zarządzania ryzykiem jest zorganizowany w sposób rzetelny, zgodny z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi.

Uchwałą 70/21 z 25 lutego 2021 r. Rada Nadzorcza wydała pozytywną ocenę w zakresie funkcjonowania Komisji ds. Audytu i firmy audytorskiej przeprowadzającej badanie roczne sprawozdań finansowych, oraz potwierdziła zgodność sprawozdań finansowych z księgami rachunkowymi Banku i stanem faktycznym.

2. Ocena Rady Nadzorczej stosowania przez mBank S.A. zasad wynikających z Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 i sposobu wypełniania obowiązków informacyjnych dotyczących stosowania zasad ładu korporacyjnego określonych w Regulaminie Giełdy i przepisach dotyczących informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych.

W celu dokonania oceny Rada Nadzorcza:

- a) zapoznała się z:
 - treścią Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 i Uchwałą Nr 14/1835/2021 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 29 marca 2021 r. w sprawie zmiany Regulaminu Giełdy,
 - opublikowaną przez mBank Informacją na temat stanu stosowania przez spółkę zasad zawartych w Zbiorze Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021,
 - Oświadczeniem o stosowaniu ładu korporacyjnego zawartym w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2021 roku,
 - zakresem informacji dotyczących ładu korporacyjnego zamieszczonych na stronie internetowej mBanku, oraz
- b) przeprowadziła analizę i oceniła czy informacje dotyczące stosowania zasad ładu korporacyjnego są zgodne ze stanem faktycznym, wyczerpujące, merytoryczne oraz spójne.

Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 zostały przyjęte Uchwałą Rady Giełdy z dnia 29 marca 2021 roku. W czerwcu 2021 roku Giełda opublikowała wskazówki w zakresie stosowania zasad Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021 zredagowane przez Komitet ds. Ładu Korporacyjnego. Znowelizowany §

29 ust. 3 Regulaminu Giełdy wprowadził konieczność publikacji raportu dotyczącego zakresu stosowania Dobrych Praktyk przez wszystkie spółki giełdowe oraz publikacji informacji na temat zmiany zakresu stosowania zasad lub wystąpienia okoliczności uzasadniających zmianę treści wyjaśnień w zakresie niestosowania lub sposobu stosowania zasad DPSN 2021. Giełda określiła termin przekazania pierwszego raportu do 31 lipca 2021 roku.

mBank przekazał za pośrednictwem Elektronicznej Bazy Informacji („EBI”) Informację na temat stanu stosowania przez spółkę zasad zawartych w Zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” w dniu 27 lipca 2021 roku.

Bank zaraportował, że nie stosuje zasady DPSN 2021 oznaczonej numerem 2.1 dotyczącej polityki różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej. Bank szczegółowo wyjaśnił, że o uznaniu, iż zasada nie jest przestrzegana zdecydował wymóg parytetu płci w Zarządzie wprowadzony po raz pierwszy w DPSN 2021. Jednocześnie Bank przedstawił argumenty świadczące o tym, że w innych aspektach stosuje zasady polityki różnorodności w odniesieniu do członków Zarządu i Rady Nadzorczej.

Rada Nadzorcza po prześledzeniu zasad wyszczególnionych w poszczególnych rozdziałach DPSN 2021 (Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami, Zarząd i Rada Nadzorcza, Systemy i funkcje wewnętrzne, Walne Zgromadzenia i relacje z akcjonariuszami, Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązanymi oraz Wynagrodzenia) nie stwierdziła innych odstępstw od stosowania zasad DPSN 2021.

Przy niektórych zasadach oznaczonych jako stosowane, zostały zamieszczone wyjaśnienia, pozwalające na lepsze zrozumienie stosowania wymogów. Dotyczy to m.in. zasad odnoszących się do udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej (e-walne), wydatków na cele charytatywne i dążenia do podziału zysku poprzez wypłatę dywidendy.

Szczegółowa informacja na temat stanu stosowania przez spółkę zasad zawartych w Zbiorze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021 znajduje się na stronie internetowej mBanku: <https://www.mbank.pl/o-nas/lad-korporacyjny/> w sekcji „Pozostałe dokumenty”.

mBank publikuje również na swoich stronach internetowych szczegółową informację na temat stosowania wszystkich zasad ładu korporacyjnego w wersji z 2016 roku. Spośród zasad wyszczególnionych w tym zbiorze, mBank nie stosował zasady VI.Z.2 odnoszącej się do konstrukcji programów motywacyjnych, a konkretnie wymogu, iż okres pomiędzy przyznaniem w ramach programu motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami spółki, a możliwością ich realizacji powinien wynosić minimum 2 lata.

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Finansów z 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, bank zobowiązany jest w rocznym raporcie okresowym zawrzeć, stanowiące wyodrębnioną część tego sprawozdania, oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego. Oświadczenia to ma zawierać elementy wskazane w § 70 ust. 6 pkt 5 Rozporządzenia.

Oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego zamieszczone w Sprawozdaniu Zarządu z działalności Grupy mBanku S.A. w 2021 roku zawiera wszystkie elementy wymagane Rozporządzeniem Ministra Finansów. W opinii Rady Nadzorczej w sposób szczegółowy i rzetelny opisuje zagadnienia z zakresu ładu korporacyjnego.

Oświadczenie dotyczy zarówno stosowania Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW, jak i Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wydanych przez Komisję Nadzoru Finansowego. W zakresie tego ostatniego zbioru dokumentów, Rada Nadzorcza uchwałą z dnia 3 grudnia 2021 roku, zaktualizowała Deklarację o stosowaniu Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych. Informacja ta zamieszczona jest na stronie internetowej mBanku: <https://www.mbank.pl/o-nas/lad-korporacyjny/> w sekcji „Pozostałe dokumenty”.

Rada Nadzorcza mBanku pozytywnie ocenia zarówno zakres stosowania zasad ładu korporacyjnego przez mBank, jak i sposób wypełniania przez bank w 2021 roku obowiązków informacyjnych dotyczących zasad ładu korporacyjnego. Obowiązki te zostały wypełnione zgodnie z Regulaminem GPW oraz wymogami rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 29 marca 2018 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim.

Zdaniem Rady Nadzorczej, mBank prowadzi działalność w sposób transparentny, kierując się zasadami ładu korporacyjnego, w tym dotyczącymi ochrony praw akcjonariuszy i zapewnienia dostępu do rzetelnych informacji akcjonariuszom, inwestorom i mediom.

Podsumowując, w ocenie Rady Nadzorczej, mBank przywiązuje dużą wagę do właściwego wypełniania zasad ładu korporacyjnego oraz prawidłowo wypełnia obowiązki informacyjne odnoszące się do stosowania tych zasad. Publikowane przez Spółkę wyjaśnienia i komentarze odnoszące się do zasad ładu korporacyjnego w sposób przejrzysty i wyczerpujący przedstawiają funkcjonowanie organów Spółki i dostarczają uczestnikom rynku wiarygodną informację na temat stanu stosowania zasad ładu korporacyjnego i wyjaśnienie w przypadku niestosowania zasady.

Na gali rozdania nagród XVI edycji konkursu „The Best Annual Report”, która odbyła się 14 października w Sali Notowań Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie, mBank otrzymał trzy prestiżowe wyróżnienia:

- 1) nagrodę specjalną " The Best of the Best" dla najlepszego raportu rocznego w kategorii instytucji finansowych,
- 2) wyróżnienie za najlepszy raport zintegrowany w kategorii banków i instytucji finansowych,
- 3) wyróżnienie za najlepsze oświadczenie o stosowaniu zasad ładu korporacyjnego.

V. 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. benefits) 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, osiągniętych 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.

Rada Nadzorcza rekomenduje Zwyczajnemu Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy:

- a) zatwierdzenie Sprawozdania Zarządu z działalności Grupy mBanku w 2021 roku
- b) zatwierdzenie Sprawozdania Finansowego mBanku S.A. za 2021 rok
- c) zatwierdzenie Sprawozdania Finansowego Grupy mBanku za 2021 rok
- d) dokonanie oceny, na podstawie Raportu Rady Nadzorczej z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w mBanku S.A., iż polityka wynagradzania członków Zarządu oraz osób pełniących kluczowe funkcje w mBanku S.A. sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Banku
- e) wyrażenie pozytywnej opinii o treści Sprawozdania o wynagrodzeniach członków Rady Nadzorczej i Zarządu za 2021 rok
- f) oraz podjęcie uchwał w sprawie pokrycia straty za 2021 oraz podziału niepodzielonego zysku z lat ubiegłych zgodnie z rekomendacją Zarządu zatwierdzoną przez Radę Nadzorczą.

Na podstawie przeprowadzonej oceny Rada Nadzorcza stwierdza, że sytuacja mBanku jest stabilna. Rada Nadzorcza dziękuje Zarządowi i pracownikom całej Grupy za ogromny wysiłek podjęty w trudnych i niepewnych warunkach otoczenia, a także za konstruktywną współpracę.

Prof. Agnieszka Słomka-Gołębiowska
Przewodnicząca Rady Nadzorczej