



Standardy zrównoważonego rozwoju

Relacje z pracownikami

Listopad 2022



Nasze podejście

mBank wyróżniają ludzie. To pracownicy i ich kompetencje są źródłem naszej przewagi konkurencyjnej. Budujemy kulturę organizacyjną opartą na zaufaniu i dobrych intencjach – tak, aby każda osoba w mBanku mogła być najlepszą wersją siebie. Zdajemy sobie sprawę z naszej odpowiedzialności za pracowników. Czynniki związane z ESG uwzględniamy w procesach zarządzania zasobami ludzkimi:

- dbamy o satysfakcję pracowników, oferujemy atrakcyjne warunki pracy, stosujemy przejrzystą politykę wynagrodzeń,
- wszystkich pracowników traktujemy równo, budujemy kulturę szacunku dla różnorodności, tworzymy inkluzywne środowisko pracy,
- przeciwdziałamy mobbingowi i innym zachowaniom nieakceptowanym,
- pomagamy naszym pracownikom rozwijać się zawodowo na bazie ich mocnych stron i zdobywać kompetencje przyszłości,
- wspieramy dobrostan fizyczny i psychiczny pracowników,
- przestrzegamy praw pracowniczych, współpracujemy z Radą Pracowników i związkiem zawodowym,
- dbamy o bezpieczeństwo i higienę pracy (BHP).

Nasze polityki i procedury

Polityka antymobbingowa

Stosujemy „Politykę mBanku w sprawie przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i innym zachowaniom nieakceptowanym”. Odzwierciedla ona fakt, że nie akceptujemy mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego, dyskryminacji, zachowań niezgodnych z prawem lub nieetycznych i naruszających zasady współżycia społecznego. Takie zachowania określamy kompleksowo jako nieakceptowane i im przeciwdziałamy. W polityce opisaliśmy sposób składania i rozpatrywania skarg. Pracownik może skorzystać m.in. z opcji anonimowego zgłoszenia za pośrednictwem aplikacji [mSygnał](#). Chcemy budować dobre relacje między pracownikami i przyjazne środowisko pracy. Dlatego każdy pracownik, w tym menedżer i członek zarządu, ma obowiązek unikać zachowań nieakceptowanych wobec innych pracowników, współpracowników, klientów czy dostawców. Jeżeli ktoś tworzy sytuacje, które zachęcają do zachowań nieakceptowanych, albo sam tak się zachowuje, narusza podstawowe obowiązki pracownicze. Jako pracodawca możemy wtedy wyciągnąć konsekwencje, które przewidują prawo pracy i nasz Regulamin pracy.

Polityka różnorodności i inkluzywności

Ta polityka odzwierciedla naszą otwartość na różnorodność i podkreśla nasze zobowiązanie do przeciwdziałania dyskryminacji. Określa cele i działania, które podejmujemy, aby

wspierać różnorodność i włączające praktyki. Zasady równego traktowania i szacunku dla różnorodności leżą u podstaw wszystkich procesów dotyczących pracowników, a szczególnie obszarów:

- rekrutacji,
- dostępu do szkoleń,
- planowania sukcesji,
- wynagrodzeń,
- ochrony przed mobbingiem oraz
- ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem.

Aktywnie angażujemy się w budowę włączającego środowiska pracy, co jest częścią naszej kultury organizacyjnej. Dążymy do tego, aby mBank był miejscem pracy, w którym każdy czuje się szanowany, rozwija się zawodowo oraz angażuje. Chcemy budować dobre relacje między pracownikami oraz wzmacniać poczucie sprawiedliwości i bezpieczeństwa.

Przeciwdziałamy dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, wyznanie, bezwyznaniowość, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, a także formę zatrudnienia. Nasza polityka opisuje, w jaki sposób postępować w razie naruszeń zasad różnorodności i inkluzywności.

Polityka wynagrodzeń pracowników

Dokument ten określa, jak wynagradzamy pracowników mBanku. Jego główne cele to:

- budować wysokie zaangażowanie pracowników dzięki rynkowemu i adekwatnemu do wkładu pracy pakietowi wynagrodzeń,
- utrzymywać najlepszych pracowników i przyciągać talenty,
- chronić prawa i interesy klientów oraz zapobiegać konfliktom interesów,
- wspierać realizację strategii zarządzania bankiem,
- zniechęcać pracowników do podejmowania nadmiernego ryzyka, aby wspierać prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem,
- zapewniać efektywność kosztową w zakresie budżetu wynagrodzeń.

Stosujemy politykę wynagrodzeń neutralną pod względem płci. Co najmniej raz w roku prowadzimy badania płacowe, co pomaga nam zapewniać rynkowy poziom wynagrodzeń.

Regulamin pracy

Regulamin ten określa obowiązki pracodawcy i pracowników, zgodnie z prawem pracy. Reguluje on organizację pracy w mBanku. Określa zasady podpisywania umów i nawiązywania stosunku pracy. Precyzuje rozkład i wymiar czasu pracy oraz przyjęty okres rozliczeniowy, a także kwestie obecności, urlopów, wynagrodzenia, nagród i wyróżnień. Dokument ten opisuje też:

- odpowiedzialność za naruszenie obowiązków pracowniczych,
- zasady bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz ochrony przeciwpożarowej,

- zasady ochrony kobiet i osób młodocianych.

Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu pracy sprawuje prezes zarządu, bądź upoważniony przez niego członek zarządu lub dyrektor zarządzający. Wspierają ich w tym Departament Relacji Pracowniczych i Kultury Organizacji oraz dyrektorzy poszczególnych jednostek organizacyjnych. Dokument ten obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, bez względu na zajmowane stanowisko, wymiar czasu pracy czy okres, na który została zawarta umowa. Muszą oni przestrzegać regulaminu, a stosowne oświadczenie podpisują najpóźniej pierwszego dnia pracy.