

## **Ocena Rady Nadzorczej i Komisji ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej dotycząca funkcjonowania polityki wynagradzania w mBanku S.A. w 2017 roku.**

*Podstawa: § 28 ust. 3 i 4 Uchwały Nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 roku w sprawie wydania „Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych”, 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 2017 roku.**

Obowiązująca w 2017 r. 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 i zmiennego dla pracowników wskazanych jako mających istotny wpływ na profil ryzyka banku.

„Polityka i zasady wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku” jest co roku weryfikowana i modyfikowana przez Zarząd mBanku, Komisję ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej oraz akceptowana przez Radę Nadzorczą.

„Polityka i zasady wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku” w kształcie obowiązującym w 2017 r. odpowiada zapisom wytycznych EBA (European Banking Authority) dotyczących polityki wynagrodzeń EBA/GL/2015/22 z 27 czerwca 2016 r., uchylających dotychczas obowiązujące wytyczne CEBS z 10 grudnia 2010 roku. Dodatkowo, pomimo, że przepisy wprost nie regulują dopuszczalności braku możliwości odraczania zmiennego składnika wynagrodzeń dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku, powołując się na zasadę proporcjonalności oraz mając na celu ujednoczenie zasad wypłaty wynagrodzenia

zmiennego w grupie Commerzbanku w 2017 r. wprowadzony został limit na wypłatę zmiennego składnika wynagrodzenia dla pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku (nie dotyczy Członków Zarządu Banku): jeżeli kwota zmiennego składnika wynagrodzenia jest równa lub niższa od ustalonego limitu, Zarząd Banku może zdecydować o nieodraczaniu wynagrodzenia zmiennego na kolejne lata i przyznać całość wynagrodzenia zmiennego w formie nieodroczonej gotówki.

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. Komisja Nadzoru Finansowego, w ramach przeprowadzanych kontroli, nie zgłaszała zastrzeżeń, co do sposobu ogłaszania przez bank informacji na temat zmiennych wynagrodzeń, w ramach ujawnień dotyczących adekwatności kapitałowej Grupy mBanku..

**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