

Załącznik 1 do Uchwały Rady Nadzorczej nr 30/2022 z dnia 13 kwietnia 2022 roku

Rada Nadzorcza mBanku Hipotecznego S.A., uchwałą nr 30/2022 zatwierdziła ocenę stosowania przez mBank Hipoteczny S.A. (dalej: Bank) w 2021 roku, „Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wprowadzonych przez Komisję Nadzoru Finansowego. Rada Nadzorcza na podstawie informacji otrzymanych od Zarządu mBanku Hipotecznego S.A. potwierdza, że Bank wdrożył i stosuje Zasady Ładu Korporacyjnego.

Zgodnie z § 27 *Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych* organ nadzorujący dokonuje regularnej oceny stosowania zasad, a wyniki tej oceny są udostępniane na stronie internetowej instytucji nadzorowanej oraz przekazywane pozostałym organom instytucji nadzorowanej.

IMPLEMENTACJA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO

Zarząd mBanku Hipotecznego S.A. Uchwałą nr 247/2014 z dnia 16 grudnia 2014r. przyjął do stosowania *Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych* z wyłączeniem zasad określonych w:

- a) § 8 ust. 4 - akcje mBanku Hipotecznego S.A. objęte są pośrednio i bezpośrednio przez jednego akcjonariusza tj. mBank S.A. Walne Zgromadzenia odbywają się bez formalnego zwołania, a na Walnym Zgromadzeniu zawsze reprezentowane jest 100 % kapitału. Zatem liczba udziałowców nie uzasadnia konieczności organizowania zgromadzeń przy pomocy elektronicznych urządzeń;
- b) § 25 ust. 1 - odstępianie od wymienionej zasady podyktowane jest ścisłą współpracą z akcjonariuszem w szczególności w zakresie nadzoru skonsolidowanego, zarządzania ryzykiem dużych zaangażowań, stosowania metod statystycznych, obszaru ryzyka, compliance, audytu wewnętrznego i rozbudowaną cykliczną sprawozdawczością. W związku w powyższym posiedzenia Rady Nadzorczej odbywające się 3 razy do roku są wystarczające dla zachowania bezpieczeństwa Banku;
- c) § 29 - wynagrodzenie za pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej przyznane jest przez Walne Zgromadzenie członkowi niezależnemu. Pozostali członkowie Rady nie otrzymują wynagrodzenia;
- d) § 53-57 - odstępianie od wymienionych zasad podyktowane jest tym, iż Bank, jako instytucja specjalistyczna nie prowadzi działalności w zakresie zarządzania aktywami na ryzyko klienta.

Rada Nadzorcza mBanku Hipotecznego S.A. przyjęła do stosowania *Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych* Uchwałą Rady Nadzorczej nr 1/2015 z dnia 19 stycznia 2015r. z wyłączeniem zasad wymienionych wyżej.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie mBanku Hipotecznego S.A. Uchwałą nr 15 ZWZ z dnia 22 kwietnia 2015r. przyjęło do stosowania *Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych* w zakresie, w jakim odnoszą się do walnego zgromadzenia z wyłączeniem zasady określonej w § 29 - wynagrodzenie za pełnienie funkcji Członka Rady Nadzorczej przyznane jest przez Walne Zgromadzenie jedynie Członkowi niezależnemu. *Zasady Ładu Korporacyjnego* zostały wprowadzone do regulaminu Zarządu, Rady Nadzorczej i Statutu.

OCENA STOSOWANIA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO

Organizacja Banku umożliwia osiągnięcie długoterminowych celów prowadzonej działalności. Bank działa na podstawie pisemnych formalnych regulacji obejmujących zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, przepływ i ochronę informacji oraz obieg dokumentów.

Bank posiada przejrzystą strukturę organizacyjną i jasno określone zadania poszczególnych komórek organizacyjnych.

Bank zarządza ryzykiem braku zgodności w celu zapewnienia zgodności działania z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi.

Działalność biznesowa Banku jest prowadzona w oparciu o długoterminową strategię działania z uwzględnieniem zasad zarządzania ryzykiem określonych w Strategii zarządzania ryzykiem.

Zasady działania Zarządu zostały zdefiniowane w *Regulaminie Zarządu mBanku Hipotecznego S.A.*

Rada Nadzorcza zatwierdza uchwalany przez Zarząd podział kompetencji Członków Zarządu zapewniający odpowiednie rozdzielenie odpowiedzialności za działalność operacyjną, monitorującą ryzyko i kontrolną. Bank określił zasady ograniczania konfliktów interesów Członków Zarządu i pracowników Banku.

Rada Nadzorcza działa na podstawie *Regulaminu Rady Nadzorczej* zatwierdzonego przez Walne Zgromadzenie.

W 2021 r. Bank rozpoczął proces zmian w Statucie Banku, Regulaminie Rady Nadzorczej i Regulaminie Zarządu. Zmiany te miały na celu m.in. dostosowanie przedmiotowych regulacji do przepisów zmienionego Kodeksu spółek handlowych (KSH) ustawą z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób

zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, oraz niektórych innych ustaw, w szczególności w zakresie wprowadzenia możliwości uczestniczenia w posiedzeniach organów bez fizycznej obecności, tj. przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, wprowadzenia głosowania jawnego podczas posiedzeń Rady Nadzorczej, także w przypadku wyborów personalnych.

W roku 2021 podjęto działania celem dostosowania Regulaminu Rady Nadzorczej i Regulaminu Zarządu do wymagań Rekomendacji Z Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach (obowiązuje od 1 stycznia 2022 r.).

Ponadto, w ramach dostosowania przepisów wewnętrznych do wymagań Rekomendacji Z podjęto prace nad wdrożeniem Polityki Ładu Wewnętrznego.

Akcje Banku są zdematerializowane. mBank S.A. jest podmiotem prowadzącym rejestr akcjonariuszy.

Bank wdrożył adekwatną do skali działania politykę kadrową i definiuje zasady zatrudniania.

W Banku obowiązuje „Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku Hipotecznego S.A.”, (zwana dalej „Polityką wynagradzania”), która po raz pierwszy została przyjęta w trakcie posiedzenia Rady Nadzorczej w grudniu 2014 roku. Od tego czasu Polityka wynagradzania jest poddawana corocznej weryfikacji. Polityka, która miała zastosowanie w roku 2020 została zatwierdzona Uchwałą Rady Nadzorczej nr 5/20 z dnia 3 lutego 2020 roku, a następnie zmieniona Uchwałą Rady Nadzorczej nr 6/21 z dnia 2 marca 2021 roku.

Przyjęta Polityka wynagradzania pozostaje w zgodności z:

- 1/ Wytycznymi EBA (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego) dotyczącymi prawidłowej polityki wynagrodzeń, o których mowa w art. 74 ust. 3 i 75 ust. 2 dyrektywy 2013/36/UE, i ujawniania informacji zgodnie z art. 450 rozporządzenia (UE) nr 575/2013 – EBA/GL/2015/22 z dnia 27 czerwca 2016 roku,
- 2/ Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku Prawo bankowe implementującą dyrektywę PE 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, zmieniającą dyrektywę 2002/87/WE i uchylającą dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE,
- 3/ Rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 roku w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach.
- 4/ Rekomendacją Z KNF.

Celem przyjętej Polityki wynagradzania jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, zapewnianie podejmowania decyzji nieobciążonych nadmiernym ryzykiem tj. ryzykiem wykraczającym poza zaakceptowany przez Radę Nadzorczą ogólny poziom ryzyka Banku oraz wspieranie realizacji strategii i ograniczanie konfliktu interesów.

W zakresie dotyczącym osób, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka mBanku Hipotecznego (tzw. Risk Takers) obowiązuje odrębny dokument akceptowany przez Zarząd, Komitet ds.

Wynagrodzeń i Radę Nadzorczą mBanku Hipotecznego – „Polityka identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku” (zwana dalej „Polityką identyfikacji”) odpowiadająca wymogom:

- 1) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) nr 604/2014 z dnia 4 marca 2014 roku uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów
- 2) technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji,
- 3) 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.

Polityka identyfikacji, podobnie jak Polityka wynagradzania, jest poddawana corocznej weryfikacji.

Komitet ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej

W Banku funkcjonuje Komitet ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej, który został powołany w 2019 roku. Komitet wspiera Radę Nadzorczą w wykonywaniu jej statutowych obowiązków oraz zadań wynikających z przepisów prawa. Komitet ds. Wynagrodzeń tworzą członkowie Rady Nadzorczej Banku. Skład Komitetu (według stanu na koniec 2021 roku) był następujący:

1. Frank Bock – Przewodniczący Komitetu
2. Andreas Boeger – Członek Komitetu
3. Marek Lusztyn – Członek Komitetu

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Komitetu ds. Wynagrodzeń do jego głównych zadań należą:

- I) W odniesieniu do Banku:
 - 1) wydawanie opinii na temat polityki wynagradzania obowiązującej (i proponowanych zmian w tym względzie) w Banku
 - 2) opiniowanie wszelkich kwestii dotyczących wynagrodzeń, które są przedmiotem decyzji lub dyskusji Rady Nadzorczej Banku.
- II) W odniesieniu do członków Zarządu Banku
 - 1) zatwierdzanie i wyznaczanie celów MbO oraz wyników dla członków Zarządu Banku
 - 2) przedstawienie celów i ich wyników Radzie Nadzorczej.

W 2021 roku odbyły się 2 posiedzenia Komitetu ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej.

Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń

W skład wynagrodzenia zmiennego wchodzi premia przyznawana członkowi Zarządu lub pozostałym pracownikom za dany rok kalendarzowy. Wynagrodzenie zmienne jest ustalane w sposób przejrzysty, możliwy do zweryfikowania, zapewniający efektywną realizację Polityki wynagradzania. Maksymalny poziom wysokości zmiennych składników wynagrodzenia osób objętych Polityką wynagradzania nie może przekroczyć 100% wartości wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego danemu pracownikom za dany rok kalendarzowy.

Wynagrodzenie zmienne stanowi część wynagrodzenia całkowitego (roczne wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie zmienne) przyznawanego członkowi Zarządu lub pozostałym pracownikom.

Jest ono ustalane z uwzględnieniem praktyk rynkowych, zarówno w sektorze bankowym, jak i na rynku ogólnopolskim, weryfikowane na podstawie rynkowych raportów płacowych oraz polityki wynagrodzeń Grupy mBanku.

Część wynagrodzenia zmiennego wypłacana jest w akcjach fantomowych. Liczba akcji fantomowych, która zostanie ustalona dla członka Zarządu lub pozostałych pracowników za dany rok obrotowy tytułem wynagrodzenia zmiennego (zarówno części nieodroczonej jak i odroczonej) jest wynikiem podzielenia kwoty wynagrodzenia zmiennego ustalonej zgodnie z zasadami Polityki przez wartość akcji fantomowej na koniec roku obrotowego, za który ustalane jest wynagrodzenie.

Wartość akcji fantomowej stanowi iloraz wartości księgowej akcji Banku i liczby akcji zwykłych, gdzie wartość księgowa Banku jest definiowana jako: aktywa ogółem pomniejszone o zobowiązania ogółem Banku. Wartość księgowa Banku oraz liczba akcji zwykłych pochodzą ze sprawozdania finansowego Banku za rok obrotowy, za który przyznawane jest wynagrodzenie zmienne po jego wcześniejszym zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą. Liczba akcji fantomowych może przybierać wartości ułamkowe i jest zaokrąglana do 4 miejsc po przecinku.

W Banku obowiązuje Polityka w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedności) członków organu nadzorującego, zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w mBanku Hipotecznym S.A. Przyjęta w Banku Polityka odpowiedności spełnia wymagania wynikające z Prawa bankowego i Wytycznych Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego (EBA) w sprawie oceny odpowiedności organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje i jest podstawą do oceny osób nią objętych (Polityka odpowiedności). Bank uchwałą nr 18 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia mBanku Hipotecznego S.A. z dnia 26.05.2021r. wprowadziła do stosowania w zakresie oceny odpowiedności kandydatów/członków Zarządu i Rady Nadzorczej formularze oceny załączone do Metodyki oceny odpowiedności członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego (Metodyka). Jednocześnie przedmiotowe Walne Zgromadzenie w związku z powołaniem członków Rady Nadzorczej dwunastej kadencji, dokonało pierwotnej oceny odpowiedności indywidualnej i zbiorowej osób powoływanych w skład Rady Nadzorczej to jest: Panowie: Frank Bock, Andreas Boeger, Paweł Graniewski, Michał Popiołek, Mariusz Tokarski, Marek Lusztyn, Mikołaj Tatarkiewicz, Pani Aleksandra Buczkowska, i stwierdziło, że członkowie Rady Nadzorczej indywidualnie jak i zbiorowo spełniają wymogi określone w art. 22 aa Prawa bankowego (uchwała nr 19 ZWZ z dnia 26.05.2021r.). W roku 2021 Bank podjął działania zmierzające do opracowania i wdrożenia nowej Polityki odpowiedności uwzględniającej zasady przyjęte w Metodyce, Wytycznych EBA z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedności członków organu zarządzającego i

osób pełniących najważniejsze funkcje i Rekomendacji Z. Ponadto Bank podjął działania celem wdrożenia Polityki identyfikacji kluczowych funkcji w mBanku, powoływania i odwoływania pracowników pełniących te funkcje oraz oceny ich kwalifikacji (odpowiedniości) zgodnie z Rekomendacją Z. Uchwałą Rady Nadzorczej nr 3/2022 z dnia 10 stycznia 2022 r. został powołany Komitet do spraw Nominacji, składający się z 3 członków Rady Nadzorczej (Andreas Boeger – Przewodniczący, Marek Lusztyn i Paweł Graniewski - członkowie) i działający na podstawie Regulaminu nadanego przez Radę Nadzorczą. Zgodnie z Regulaminem Komitet ten będzie m. in. rekomendował kandydatów do Zarządu i Rady Nadzorczej, z uwzględnieniem kryteriów odpowiedniości zarządu i rady nadzorczej jako całości i poszczególnych członków zarządu i rady nadzorczej wyznaczonych w Polityce w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków Organu Banku w mBanku Hipotecznym S.A. (dalej „Polityka Odpowiedniości”) oraz z uwzględnieniem różnorodności w składzie Zarządu i Rady Nadzorczej Banku.

Obowiązek opracowania i wdrożenia procedur anonimowego zgłaszania naruszeń prawa oraz obowiązujących w banku procedur i standardów etycznych wynika z art. 9 ust. 2a-2b *Ustawy Prawo bankowe*, §45 *Rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego (dalej Rozporządzenie)* oraz art. 53 *Ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu*.

W celu implementacji ww. przepisów wprowadzono *Instrukcję w sprawie zgłaszania naruszeń w mBanku Hipotecznym S.A.*, zaś w 2018 r. system BKMS (narzędzie informatyczne) przeznaczony do zgłaszania, w tym anonimowego zgłaszania, naruszeń prawa oraz obowiązujących w Banku procedur i standardów etycznych. System spełnia wymogi specjalnego, niezależnego i autonomicznego kanału komunikacji zgodnie z art. 45 ust. 3 *Rozporządzenia*. Jego główne założenia to zapewnienie anonimowości zgłaszającemu, weryfikacja każdego zgłoszenia oraz możliwość przekazania informacji zwrotnej na anonimową skrzynkę. Systemem administruje z poziomu użytkownika Departament Compliance, który dodatkowo przeprowadza przeglądy i aktualizuje regulacje wewnętrzne dot. zgłaszania naruszeń oraz cyklicznie ponawia szkolenia dla pracowników w tym zakresie.

Ponadto, zgodnie z wymogami ww. *Rozporządzenia* Rada Nadzorcza zatwierdziła podział kompetencji, zgodnie z którym Prezes Zarządu jest odpowiedzialny za przyjmowanie anonimowych zgłoszeń naruszeń przepisów prawa i standardów etycznych przez pracowników oraz umocowała Przewodniczącemu Rady Nadzorczej do przyjmowania zgłoszeń i podejmowania decyzji w zakresie zgłoszeń dotyczących członków Zarządu.

Bank uregulował zasady dotyczące działalności promocyjnej i relacji z klientami. Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi przed publikacją przekaz reklamowy przechodzi przez proces akceptacyjny obejmujący również opinię prawną oraz opinię Departamentu Compliance.

Bank wprowadził również odpowiednie procedury dotyczące informowania klientów o oferowanych produktach. Informacje te były przedstawiane przed podjęciem decyzji przez klienta. Z uwagi na zaprzestanie oferowania kredytów konsumentom oraz przedsiębiorcom ww. procedury będą mieć ograniczone zastosowanie i odnosić się w praktyce do sytuacji przejęcia długu lub przystąpienia do długu.

W zakresie systemu kontroli wewnętrznej pierwszeństwo przed zasadami określonymi w Rozdziale 8 *Zasad Ładu Korporacyjnego* Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne mają postanowienia Rekomendacji H wydanej przez KNF zgodnie z zapisem w pkt 5 Wstępu do przedmiotowej Rekomendacji, które zostały wprowadzone w Banku.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej Bank wyodrębnia:

- 1) Funkcję kontroli mającą za zadanie zapewnienie przestrzegania mechanizmów dotyczących w szczególności zarządzania ryzykiem Banku. Na funkcję kontroli składają się wszystkie mechanizmy kontrolne w procesach funkcjonujących w Banku, niezależne monitorowanie przestrzegania tych mechanizmów kontrolnych oraz raportowanie w ramach tej funkcji. Działanie tej funkcji określone jest w Regulaminie systemu kontroli wewnętrznej – wprowadzonym Uchwałą Zarządu Banku nr 42/2021 z dnia 27 lipca 2021 r. i zatwierdzonym Uchwałą Rady Nadzorczej nr 33/2021 z dnia 6 sierpnia 2021 r.

Mechanizmy kontroli wewnętrznej stanowią integralną część codziennej działalności Banku i obejmują:

- a) procedury wewnętrzne dotyczące działalności Banku,
- b) przeglądy sprawozdań przez Zarząd Banku,
- c) przeglądy dokonywane przez dyrektorów departamentów i pracowników na samodzielnych stanowiskach pracy,
- d) fizyczne zabezpieczenia,
- e) system limitów i zasady ich kontrolowania,
- f) zasady podejmowania decyzji kredytowych oraz system pełnomocnictw,
- g) zasady weryfikacji szczegółów transakcji i czynności oraz wyników modeli zarządzania ryzykiem,
- h) czynności mające na celu kontrolę jakości i poprawności realizowania zadań.

Kontrola poprawności działania mechanizmów kontrolnych wykonywana jest na bieżąco przez każdego pracownika w ramach wykonywanych funkcji oraz okresowo w ramach testowania poziomego i pionowego przez kierowników komórek organizacyjnych lub wyznaczonych przez nich pracowników oraz pracowników na samodzielnych stanowiskach pracy.

- 2) Departament Compliance - komórkę ds. zgodności mającą za zadanie identyfikację, ocenę, kontrolę i monitorowanie ryzyka braku zgodności działalności banku z przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi i standardami rynkowymi oraz przedstawianie raportów w tym zakresie.
- 3) Stanowisko ds. Audytu Wewnętrznego – 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.

Komitet Audytu Rady Nadzorczej

W Banku funkcjonuje Komitet Audytu Rady Nadzorczej. Komitet Audytu jest stałym komitetem Rady Nadzorczej Banku. Członkowie Komitetu Audytu i przewodniczący Komitetu Audytu są powoływani przez Radę Nadzorczą Banku spośród jej członków. W skład Komitetu Audytu wchodzi trzech członków, z których co najmniej jeden posiada kwalifikacje w dziedzinie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych. Członkowie Komitetu Audytu posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu bankowości. Dwóch spośród trzech (większość) członków Komitetu Audytu, w tym jego Przewodniczący, jest niezależna.

Skład Komitetu (według stanu na koniec 2021 roku) był następujący:

1. Paweł Graniewski – Przewodniczący Komitetu,
2. Andreas Boeger – Członek Komitetu,
3. Mariusz Tokarski – Członek Komitetu.

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem działania Komitetu Audytu do jego głównych zadań należą:

- 1) przedstawianie Radzie Nadzorczej rekomendacji dotyczącej wyboru firmy audytorskiej,
- 2) rekomendowanie Radzie Nadzorczej przyjęcia lub odrzucenia sprawozdania finansowego,
- 3) sprawowanie stałego nadzoru nad systemem kontroli wewnętrznej w Banku,
- 4) rekomendowanie Radzie Nadzorczej przyjęcia lub odrzucenia proponowanych przez Zarząd Banku zmian na stanowiskach: Eksperta ds. Audytu Wewnętrznego (RT) i Dyrektora Departamentu Compliance,

- 5) rekomendowanie zatwierdzenia albo odmowy zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą:
 - a) planów audytu oraz raportu rocznego z działalności audytu wewnętrznego,
 - b) rocznego planu zgodności, polityki zgodności Banku oraz raportu rocznego w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności w Banku,
 - c) rocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej,
- 6) rekomendowanie Radzie Nadzorczej przyjęcia lub odrzucenia Regulaminu działania Komitetu Audytu lub jego zmian.

W 2021 roku odbyły się 4 posiedzenia Komitetu Audytu Rady Nadzorczej.

Warszawa, 13 kwietnia 2022r.