

Załącznik nr 1 do Uchwały Rady Nadzorczej nr 15/2025 z dnia 31 marca 2025 roku

Rada Nadzorcza mBanku Hipotecznego S.A., uchwałą nr 15/2025 zatwierdziła ocenę stosowania przez mBank Hipoteczny S.A. (dalej: bank) w 2024 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 (<https://www.mhipoteczny.pl/bank/lad-korporacyjny/>) 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 wydane przez UKNF *Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych*, z wyłączeniem zasad określonych w:

- 1) § 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;
- 2) § 25 ust. 1 - odstąpienie od wymienionej zasady stało się bezprzedmiotowe na skutek wprowadzenia w kodeksie spółek handlowych prawnego wymogu odbycia 4 posiedzeń Rady Nadzorczej w ciągu roku;
- 3) § 29 - wynagrodzenie za pełnienie funkcji członka Rady Nadzorczej przyznane jest przez Walne Zgromadzenie członkowi niezależnemu. Pozostali członkowie Rady nie otrzymują wynagrodzenia;
- 4) § 53-57 - odstąpienie 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 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 regulaminów Zarządu, Rady Nadzorczej i do statutu banku.

OCENA STOSOWANIA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO

1. Organizacja i struktura organizacyjna

Bank posiada przejrzystą strukturę organizacyjną i jasno określone zadania poszczególnych komórek organizacyjnych. Schemat organizacyjny dostępny jest publicznie na stronie internetowej banku (<https://www.mhipoteczny.pl/bank/o-nas/>). Przedstawia on układ podległości służbowej podstawowych komórek banku w ramach pionów nadzorowanych przez poszczególnych członków Zarządu. Podział zadań i odpowiedzialności pomiędzy członków Zarządu, komórki organizacyjne i samodzielne stanowiska określa regulamin organizacyjny banku. Współpracę komórek organizacyjnych z Zarządem wspierają komitety i zespoły projektowe, pełniące funkcję doradczą.

Organizacja banku umożliwia osiąganie długoterminowych celów prowadzonej działalności. Działalność biznesowa banku jest prowadzona w oparciu o długoterminową strategię działania z uwzględnieniem zasad zarządzania ryzykiem określonych w Strategii zarządzania ryzykiem. W grudniu 2024 roku bank zatwierdził zaktualizowaną strategię na lata 2023-2026.

Bank działa na podstawie pisemnych formalnych regulacji, obejmujących zarządzanie i sprawowanie kontroli, systemy sprawozdawczości wewnętrznej, przepływ i ochronę informacji oraz obieg dokumentów. Bank zarządza ryzykiem braku zgodności w celu zapewnienia zgodności działania z

obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami rynkowymi.

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*, §46 *Rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej* z dnia 8 czerwca 2021 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej (dalej *Rozporządzenie*), polityki wynagrodzeń w bankach 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.*, która została dostosowana do wymogów przepisów ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów oraz *Instrukcję w sprawie przeciwdziałania nadużyciom oraz zasad współpracy z organami ścigania i sądami w mBanku Hipotecznym S.A.* W banku funkcjonuje także system BKMS, stanowiący niezależne i autonomiczne narzędzie informatyczne, umożliwiające dokonanie zgłoszenia (w tym anonimowego) naruszeń. System spełnia wymogi specjalnego kanału komunikacji, zgodnie z art. 46 ust. 3 *Rozporządzenia*. Zgłaszający może założyć w tym systemie anonimową skrzynkę, na którą otrzyma informacje na temat działań podjętych w wyniku jego zgłoszenia oraz będzie mógł przekazać w ten sposób dodatkowe informacje. Systemem administruje Dyrektor Departamentu Compliance, natomiast Prezes Zarządu sprawuje formalny i merytoryczny nadzór nad obsługą zgłoszeń składanych w systemie BKMS, jako wyznaczony przez Radę Nadzorczą, członek Zarządu odpowiedzialny za bieżące funkcjonowanie procedur anonimowego zgłaszania naruszeń w ramach nadzoru nad działalnością DC. Bezpośredni dostęp i wgląd do zgłoszeń zarejestrowanych w BKMS mają po stronie banku wyłącznie: Prezes Zarządu oraz upoważnieni pracownicy DC, którzy dodatkowo przeprowadzają przegląd i aktualizację regulacji wewnętrznych dot. zgłaszania naruszeń oraz przeprowadzają cyklicznie szkolenia dla pracowników w tym zakresie.

Ponadto, zgodnie z wymogami ww. *Rozporządzenia*, Rada Nadzorcza zatwierdziła podział kompetencji, zgodnie z którym Prezes Zarządu sprawuje formalny i merytoryczny nadzór nad obsługą zgłoszeń składanych w systemie BKMS, jako wyznaczony przez Radę Członek Zarządu odpowiedzialny za bieżące funkcjonowanie procedur anonimowego zgłaszania naruszeń w ramach nadzoru nad działalnością DC. W zakresie zgłoszeń dotyczących członków Zarządu kompetencje do podejmowania decyzji w przedmiocie

rodzaju działań następnych podejmowanych wskutek Zgłoszenia oraz przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego posiada Rada Nadzorcza, działająca za pośrednictwem swojego Przewodniczącego.

W banku obowiązuje Polityka w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków Organu banku w mBanku Hipotecznym S.A. Przyjęta w banku Polityka odpowiedniości spełnia wymagania wynikające z Prawa bankowego, Metodyki oceny odpowiedniości członków organów podmiotów nadzorowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego (Metodyka), Wytycznych EBA z dnia 2 lipca 2021 r. w sprawie oceny odpowiedniości członków organu zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje i Rekomendacji Z, i jest podstawą do oceny osób nią objętych (Polityka odpowiedniości).

Bank wdrożył Politykę identyfikacji kluczowych funkcji w banku, powoływania i odwoływania pracowników pełniących te funkcje oraz oceny ich kwalifikacji (odpowiedniości) zgodnie z Rekomendacją Z. Polityka Identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku Hipotecznego S.A. została poddana corocznemu przeglądowi i została uaktualniona uchwałą Rady Nadzorczej z dniem 31.03.2025 r.

2. Relacja z udziałowcami instytucji nadzorowanej

Akcje mBanku Hipotecznego S.A. objęte są pośrednio i bezpośrednio przez jednego akcjonariusza tj. mBank S.A. Akcje banku są zdematerializowane. mBank S.A. jest podmiotem prowadzącym rejestr akcjonariuszy.

W ramach dostosowania przepisów wewnętrznych do wymagań Rekomendacji Z dotyczącej zasad ładu wewnętrznego w bankach od 1.01.2022 r. wprowadzono do stosowania Politykę Ładu Wewnętrznego.

Zgodnie z wymaganiami Rekomendacji Z, bank jest zobowiązany do corocznego przeglądu ładu wewnętrznego.

Zarząd banku przeprowadził ocenę i weryfikację ładu wewnętrznego obowiązującego w banku w 2024 r., biorąc pod uwagę uwarunkowania sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej. Rada Nadzorcza uznaje, że ład wewnętrzny w mBanku Hipotecznym S.A. jest zorganizowany w sposób adekwatny i skuteczny, a jego częścią jest system kontroli wewnętrznej oraz system zarządzania ryzykiem. W procesach nie wystąpiły nieprawidłowości znaczące ani krytyczne. Plany naprawcze dla wszystkich nieprawidłowości były realizowane w uzgodnionych terminach. Rada Nadzorcza jednocześnie wskazuje obszary do dalszego doskonalenia.

3. Organ zarządzający

Od stycznia do 15 maja 2024 roku Zarząd działał w następującym składzie:

- Krzysztof Dubejko – Prezes Zarządu,
- Katarzyna Dubaniewicz – Członkini Zarządu,
- Andrzej Kulik – Członek Zarządu.

Krzysztof Dubejko złożył rezygnację w dniu 4 kwietnia 2024 r. oraz zakończył sprawowanie funkcji Prezesa Zarządu z dniem 15 maja 2024 r.

W dniu 18 kwietnia 2024 r. Rada Nadzorcza mBanku Hipotecznego S.A. na podstawie Uchwały nr 33a/2024 w sprawie uzupełnienia składu Zarządu mBanku Hipotecznego S.A. - powołania Prezesa Zarządu oraz oceny odpowiedniości członków Zarządu mBanku Hipotecznego S.A., powołała z dniem 16 maja 2024 r. Piotra Petelewicza w skład bieżącej kadencji Zarządu mBanku Hipotecznego S.A. na członka Zarządu, z zamiarem powierzenia mu stanowiska Prezesa Zarządu mBanku Hipotecznego S.A. z dniem uzyskania zgody Komisji Nadzoru Finansowego. Do czasu uzyskania zgody Piotr Petelewicz kierował pracami Zarządu, nie wykonując jednak kompetencji zastrzeżonych przepisami prawa wyłącznie dla Prezesa Zarządu, które były wykonywane kolektywnie przez cały Zarząd. W dniu 25 października 2024 r., Komisja Nadzoru Finansowego wyraziła zgodę na powołanie Piotra Petelewicza na stanowisko Prezesa Zarządu mBanku Hipotecznego S.A., co oznaczało spełnienie wszystkich wymagań formalnych i objęcie funkcji Prezesa Zarządu.

Od 16 maja 2024 r. Zarząd działał w składzie:

- Piotr Petelewicz – Prezes Zarządu (do czasu uzyskania zgody KNF: Członek Zarządu),
- Katarzyna Dubaniewicz – Członkini Zarządu,
- Andrzej Kulik – Członek Zarządu.

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 także zasady ograniczania konfliktów interesów Członków Zarządu i pracowników banku.

4. Organ nadzorujący

W skład Rady Nadzorczej wchodziły następujące osoby :

- Marek Lusztyn – Przewodniczący Rady Nadzorczej,
- Pascal Ruhland - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej,
- Paweł Graniewski - niezależny członek Rady Nadzorczej,
- Łukasz Maculewicz – członek Rady Nadzorczej,
- Grzegorz Ostrowski – członek Rady Nadzorczej,
- Michał Popiołek - członek Rady Nadzorczej,
- Mikołaj Tatarkiewicz - członek Rady Nadzorczej (do 14.09.2024),
- Mariusz Tokarski – niezależny członek Rady Nadzorczej,
- Marta Żyndul – członkini Rady Nadzorczej (od 25.09.2024),
- Monika Bączyńska - członkini Rady Nadzorczej (od 28.11.2024).

Zgodnie z brzmieniem § 14 ust. 1 pkt 5 Statutu banku, Walne Zgromadzenie w formie uchwały podejmuje decyzję co do wyboru i odwołania członków Rady Nadzorczej oraz określenia zasad ich wynagradzania. Członkowie Rady Nadzorczej spełniają wymagania indywidualnej i zbiorowej oceny odpowiedniości określane na podstawie obowiązującej w banku Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości) członków organu nadzorującego, zarządzającego i osób pełniących najważniejsze funkcje w banku.

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

Zgodnie z brzmieniem § 3 ust. 1 pkt 9 i 10 Regulaminu Rady Nadzorczej do kompetencji Rady Nadzorczej należy powoływanie i odwoływanie Prezesa Zarządu, członków Zarządu, jak również prawo do powierzania funkcji Wiceprezesa Zarządu oraz powierzenie funkcji członka Zarządu nadzorującego zarządzanie ryzykiem istotnym w działalności banku, a także ustalanie warunków kontraktów i wynagrodzeń dla członków Zarządu banku i reprezentowanie banku przy zawieraniu umów z członkami Zarządu.

W ramach Rady Nadzorczej działają trzy Komitety: Komitet Audytu, Komitet ds. Nominacji i Wynagrodzeń oraz Komitet ds. Ryzyka.

W 2024 roku odbyło się 8 posiedzeń Rady Nadzorczej.

Komitet Audytu

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.

Komitet Audytu od 1 stycznia do 22 maja 2024 r. działał w następującym składzie, powołanym uchwałą Rady Nadzorczej nr 42/2023 z dnia 8 maja 2023 r.:

- Paweł Graniewski - Przewodniczący Komitetu, niezależny Członek Rady Nadzorczej,
- Pascal Ruhland - Członek Komitetu Audytu,
- Mariusz Tokarski - Członek Komitetu, niezależny Członek Rady Nadzorczej.

Od 22 maja 2024 r. Komitet, powołany Uchwałą Nr 40/2024 Rady Nadzorczej działał w niezmiennym składzie.

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: Dyrektora ds. Audytu Wewnętrznego (RT) i Dyrektora Departamentu Compliance,
- 5) rekomendowanie zatwierdzenia albo odmowy zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą:
 - planów audytu oraz raportu rocznego z działalności audytu wewnętrznego,
 - rocznego planu zgodności, polityki zgodności banku oraz raportu rocznego w zakresie zarządzania ryzykiem braku zgodności w banku,
 - rocznej oceny adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej,

- rekomendowanie Radzie Nadzorczej przyjęcia lub odrzucenia Regulaminu działania Komitetu Audytu lub jego zmian.

W 2024 roku odbyło się 5 posiedzeń Komitetu Audytu Rady Nadzorczej.

Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji

Komitet ds. Wynagrodzeń i Nominacji został powołany uchwałą Rady Nadzorczej numer 50/2023 z dnia 28 czerwca 2023 r. w składzie:

- 1) Marek Lusztyn – Przewodniczący Komitetu,
- 2) Pascal Ruhland – Członek Komitetu,
- 3) Paweł Graniewski – Członek Komitetu,
- 4) Frank Bock – Członek Komitetu (do 31.12.2023 r.).

W związku z powołaniem Rady Nadzorczej XIII kadencji w dniu 22 kwietnia 2024 r., Rada Nadzorcza w dniu 22 maja 2024 r. powołała uchwałą numer 42/2024 Komitet w składzie:

- 1) Marek Lusztyn – Przewodniczący Komitetu,
- 2) Pascal Ruhland – Członek Komitetu,
- 3) Paweł Graniewski – Członek Komitetu.

Zakres prac Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji w roku 2024 obejmował w szczególności następujące tematy:

- 1) rekomendacja kandydata na nowego członka zarządu, któremu powierzona została funkcja Prezesa Zarządu,
- 2) ocena kandydatów na członków organów banku, indywidualna i zbiorowa ocena odpowiedniości członków Zarządu, indywidualna i zbiorowa ocena odpowiedniości Rady Nadzorczej, oraz komitetów działających przy Radzie Nadzorczej;
- 3) przegląd i aktualizacja polityk, w tym:
 - a. Polityki w sprawie oceny kwalifikacji (odpowiedniości), powoływania i odwoływania członków Organu banku w mBanku Hipotecznym S.A. oraz określenia minimalnych wymagań dla Członków Organów oraz Organów banku jako całości,
 - b. Polityki wynagradzania pracowników mBanku Hipotecznego S.A.,

- c. Polityki wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku,
 - d. Polityki identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku, a także
 - e. Polityki identyfikacji kluczowych funkcji w banku,
 - f. Regulaminu Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji;
- 4) ocena wyników i przyznanie premii pracownikom mającym istotny wpływ na profil ryzyka banku;
 - 5) ocena wyników i przyznanie premii członkom Zarządu;
 - 6) rekomendowanie kart celów dla członków Zarządu;
 - 7) przyznanie premii członkom Zarządu.

W 2024 r. odbyło się 7 posiedzeń Komitetu ds. Wynagrodzeń i Nominacji.

Komitet ds. Ryzyka

Komitet ds. Ryzyka od 1 stycznia do 22 maja 2024 r. działał w następującym składzie, powołanym uchwałą Rady Nadzorczej nr 11/2023 z dnia 15 marca 2023 r.:

- Mikołaj Tatarkiewicz – Przewodniczący Komitetu,
- Marek Lusztyn – Członek Komitetu,
- Michał Popiołek – Członek Komitetu.

Od 22 maja 2024 r. Komitet, powołany Uchwałą Nr 41/2024 Rady Nadzorczej działał w składzie:

- Mikołaj Tatarkiewicz – Przewodniczący Komitetu (do 14 września 2024 r.),
- Marta Żyndul – Przewodnicząca Komitetu (od 1 października 2024 r.),
- Marek Lusztyn – Członek Komitetu,
- Michał Popiołek – Członek Komitetu.

Zakres prac Komitetu ds. Ryzyka w roku 2024 obejmował w szczególności następujące tematy:

- 1) rekomendowanie Radzie Nadzorczej w zakresie strategii działania banku oraz zasad ostrożnego i stabilnego zarządzania bankiem.,
- 2) sprawowanie nadzoru nad zarządzaniem ryzykiem w banku,
- 3) sprawowanie nadzoru nad zgodnością polityki banku w zakresie podejmowania ryzyka ze strategią i planem finansowym banku,

- 4) rekomendowanie Radzie Nadzorczej w zakresie procedur wewnętrznych dotyczących procesu szacowania kapitału wewnętrznego, zarządzania kapitałowego oraz planowania kapitałowego,
- 5) sprawowanie nadzoru nad współpracą banku z Grupą Commerzbank AG w zakresie skonsolidowanego nadzoru nad ryzykiem i wymianą informacji.

W 2024 roku odbyły się 4 posiedzenia Komitetu ds. Ryzyka Rady Nadzorczej.

5. Polityka wynagradzania

Bank wdrożył adekwatną do skali działania politykę kadrową, w tym politykę wynagrodzeń i definiuje zasady zatrudniania.

W banku obowiązuje „Polityka wynagradzania pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka mBanku Hipotecznego S.A.”, (zwana dalej „Polityką wynagradzania RT”), która po raz pierwszy została przyjęta w trakcie posiedzenia Rady Nadzorczej w grudniu 2014 roku. Od tego czasu Polityka wynagradzania RT jest poddawana corocznemu przeglądowi. W 2024 r. Polityka wynagradzania RT była dwukrotnie aktualizowana: uchwałą Rady Nadzorczej nr 54/2024 z dnia 13 września oraz uchwałą Rady Nadzorczej nr 62/2024 z dnia 2 grudnia 2024 r.

Przyjęta Polityka wynagradzania RT pozostaje w zgodności z:

- 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,
- 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 dyrektywę 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (ze zm. – Dyrektywą UE 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r.),
- Rozporządzeniem 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,
- Rekomendacją Z KNF.

Celem przyjętej Polityki wynagradzania RT jest wspieranie prawidłowego i skutecznego zarządzania ryzykiem, zapewnianie podejmowania decyzji nieobarczonych 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 Nominacji oraz Radę Nadzorczą mBanku Hipotecznego – „Polityka identyfikacji pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka banku” (zwana dalej „Polityką identyfikacji RT”) odpowiadająca wymogom:

- Rozporządzenia 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,
- Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi i firmami inwestycyjnymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (ze zmianami – Dyrektywą UE 2019/878 z dnia 20 maja 2019 r.),
- Rozporządzenia Delegowanej Komisji UE 2021/923 z dnia 25 marca 2021 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określającego kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy.

Polityka identyfikacji RT, podobnie jak Polityka wynagradzania RT, jest poddawana corocznemu przeglądowi.

Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń

Całkowite wynagrodzenie przyznawane członkom Zarządu lub pozostałym pracownikom składa się z części stałej (wynagrodzenie zasadnicze i stałe świadczenia pozapłacowe) oraz wynagrodzenia zmiennego (nagroda roczna i inne nagrody). Bank stosuje politykę wynagrodzeń neutralną pod względem płci, opartą na zasadzie równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości. Podstawą jej określenia jest miejsce pracownika na mapie stanowisk, będącej przedstawieniem zależności stanowisk w komórce organizacyjnej.

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 pracownikowi za dany rok kalendarzowy.

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 pracowników mających istotny wpływ na profil ryzyka w banku 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.

6. Polityka informacyjna

Bank kierując się zasadą transparentności, dokonuje ujawnień w ujęciu indywidualnym, pomimo braku takiego wymogu zgodnie z Rozporządzeniem CRR (*Capital Requirements Regulations*). Biorąc pod uwagę skalę oraz specyfikę działalności banku, Zarząd banku ustalił, że ujawniane informacje, podawane są do publicznej wiadomości w Sprawozdaniu finansowym i w Sprawozdaniu Zarządu z działalności banku w terminach ich publikacji. Zakres ujawnień obejmuje:

- 1) fundusze własne,
- 2) przestrzeganie wymogów kapitałowych,
- 3) stosowane techniki ograniczania ryzyka kredytowego,
- 4) bufory kapitałowe,
- 5) dźwignię finansową,
- 6) stosowane korekty z tytułu ryzyka kredytowego,
- 7) ryzyko operacyjne zgodnie z Rekomendacją M, w tym informację w zakresie strat z tytułu ryzyka operacyjnego odnotowanych w danym roku, w podziale na klasy zdarzeń w tym, co najmniej w podziale na kategorie zdarzeń.
- 8) wskaźnik pokrycia wypływów netto (LCR), zabezpieczenia przed utratą płynności i wypływów płynności netto,
- 9) wskaźnik stabilnego finansowania netto (NSFR),
- 10) ekspozycje nieobsługiwane i restrukturyzowane.

Polityka informacyjna udostępniona jest na stronie internetowej banku.

7. Działalność promocyjna i relacje z klientami

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, przystąpienia do długu lub konwersji formuły oprocentowania.

8. Kluczowe systemy i funkcje wewnętrzne

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 81/2024 z dnia 25 czerwca 2024 r. i zatwierdzonym Uchwałą Rady Nadzorczej 45/2024 z dnia 29 lipca 2024 r. Mechanizmy kontroli wewnętrznej stanowią integralną część codziennej działalności banku i obejmują:

- procedury wewnętrzne dotyczące działalności banku,
- przeglądy sprawozdań przez Zarząd banku,
- przeglądy dokonywane przez dyrektorów departamentów i pracowników na samodzielnych stanowiskach pracy,
- fizyczne zabezpieczenia,
- system limitów i zasady ich kontrolowania,
- zasady podejmowania decyzji kredytowych oraz system pełnomocnictw,
- zasady weryfikacji szczegółów transakcji i czynności oraz wyników modeli zarządzania ryzykiem,
- 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.

9. Wykonywanie uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko klienta

Bank, jako instytucja specjalistyczna nie prowadzi działalności w zakresie zarządzania aktywami na ryzyko klienta, zatem Zarząd za zgodą właścicieli spółki odstąpił od zasad wymienionych w § 53-57.