

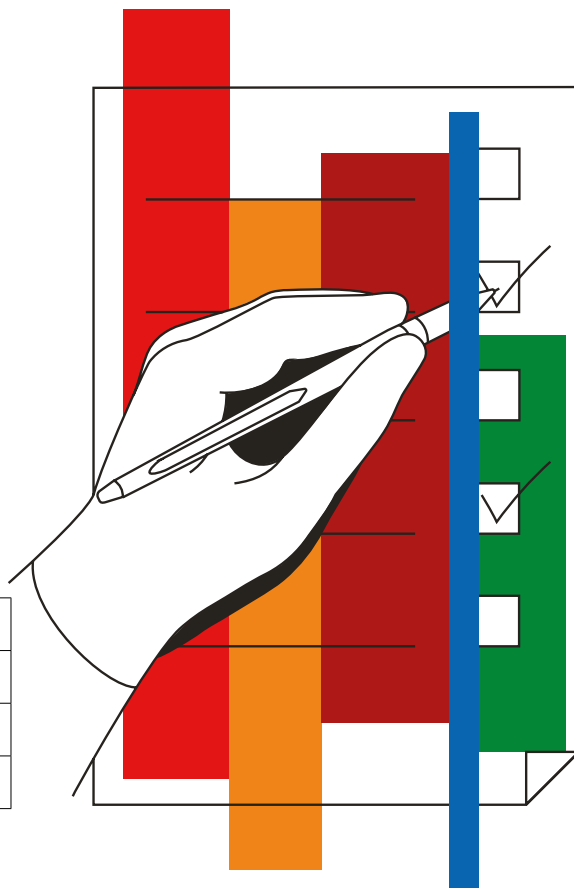
Kodeks Etyki mFinanse S.A.

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 1 Zarządu mFinanse S.A. z dnia 01 grudnia 2025 r.

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 4 Rady Nadzorczej mFinanse S.A. z dnia 16 grudnia 2025 r.

Informacje o dokumencie:

Organ zatwierdzający:	Rada Nadzorcza mFinanse S.A.
Data zatwierdzenia:	16 grudnia 2025 r.
Obowiązuje od:	16 grudnia 2025 r.
Zakres obowiązywania:	mFinanse S.A.



Spis treści

Kodeks Etyki – fundament naszej kultury	3
1. Nasza kultura organizacyjna i wartości	4
a) Kultura organizacyjna	4
b) Wartości	4
2. Odpowiedzialne zarządzanie	4
a) Ludzie, którzy tworzą mFinanse S.A.	4
b) Bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz w sieci	5
c) Korzystanie z technologii	5
3. Zgodność z regulacjami, ochrona informacji i unikanie konfliktu interesów	5
a) Przestrzeganie prawa i regulacji	5
b) Ochrona informacji poufnych	5
c) Konflikt interesów	5
4. Relacje zewnętrzne	6
a) Odpowiedzialność i etyka w relacjach z interesariuszami	6
b) Przyjmowanie i wręczanie prezentów	6
c) Standardy komunikacji zewnętrznej	6
d) Odpowiedzialność w mediach społecznościowych oraz wystąpieniach publicznych	6
5. Relacje wewnętrzne	7
a) Wzajemny szacunek i zaufanie.....	7
b) Równe traktowanie i różnorodność	7
c) Kadra zarządzająca jako autorytet	7
d) Komunikacja wewnętrzna	8
e) Kultura współpracy i informacji zwrotnej	8
f) Świadome budowanie przyszłości	8
6. Zarządzanie naruszeniami	8
a) Nasze podejście do zachowań nieakceptowanych	8
b) Konsekwencje naruszeń	9
7. Wsparcie oraz kanały zgłaszania naruszeń	9
a) Pytania pomocnicze w sytuacjach budzących wątpliwość	9
b) Kanały zgłaszania naruszeń	9
8. Postanowienia końcowe	10
a) System zarządzania etyką.....	10
b) Przegląd Kodeksu Etyki i raportowanie	10

Kodeks Etyki – fundament naszej kultury

Jesteśmy częścią Grupy mBanku – nowoczesnej organizacji finansowej funkcjonującej w Polsce, Czechach i na Słowacji. Dbamy o najwyższe standardy postępowania i etyki w obszarach takich jak prawa człowieka, relacje z interesariuszami, przeciwdziałanie korupcji, codzienna praca, komunikacja, zarządzanie naruszeniami.

Kodeks Etyki określa zasady, które pomagają nam działać odpowiedzialnie – zarówno wobec siebie nawzajem, jak i wobec klientów, partnerów biznesowych i społeczeństwa. Uzupełnia przepisy prawa oraz wewnętrzne regulacje, ale ich nie zastępuje.

Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka i praw środowiskowych zarówno w ramach własnej działalności, jak i w całym łańcuchu dostaw. Wdrażamy także polityki i procedury wewnętrzne, które pomagają nam zapewnić zgodność z zewnętrznymi normami i zasadami.

Zasady określone w Kodeksie Etyki mFinanse S.A. („Spółka”) stosujemy odpowiednio do wszystkich pracowników i współpracowników – niezależnie od stanowiska oraz formy zatrudnienia. Zobowiązujemy się do jego znajomości i stosowania zawartych w nim zapisów.

Członkowie organów Spółki są wzorem etycznej i profesjonalnej postawy, która wspiera kulturę zaufania i odpowiedzialności w całej organizacji. Ich reputacja, uczciwość, rzetelność oraz niezależność osądu stanowią fundament odpowiedzialnego i stabilnego działania na rzecz Spółki.

Kadra zarządzająca odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu naszej kultury – jej postawa wyznacza najwyższe standardy i tworzy przestrzeń do otwartej komunikacji. Jej postępowanie jest punktem odniesienia dla innych i to do niej zwracamy się, gdy pojawiają się wątpliwości.

Zaufanie, które budujemy razem, to nasz najważniejszy kapitał.

Dlatego działajmy świadomie i odpowiedzialnie. Pytajmy, gdy coś budzi wątpliwości. Mówmy otwarcie o tym, co nas niepokoi. Wspólnie budujmy środowisko oparte na szacunku, uczciwości i odwadze do działania zgodnie z wartościami. Każdego dnia, przez nasze decyzje i postawy, mamy realny wpływ na to, jaką organizację tworzymy.

Zarząd mFinanse S.A.

1. Nasza kultura organizacyjna i wartości

a) Kultura organizacyjna

Kultura naszej organizacji wykracza poza formalne wymogi – oznacza działanie w duchu wspólnych zasad. Dbamy o otwartość, różnorodność i inkluzywność. Chcemy tworzyć atmosferę, w której każda osoba może zwrócić się do osoby koordynującej obszarem, menedżera lub zaufanej osoby – także w sprawach trudnych. Wspieramy dialog, który opiera się na wzajemnym szacunku i zaufaniu. Cienimy konstruktywną informację zwrotną i wierzymy, że różnorodne perspektywy wzbogacają nasze decyzje.

Znamy zasady codziennego postępowania. Działamy etycznie – jesteśmy świadomi i bierzemy odpowiedzialność za swoje decyzje na każdym szczeblu organizacji.

b) Wartości

W codziennej pracy kierujemy się następującymi wartościami:

- Empatią – traktujemy innych z szacunkiem, wykazujemy wrażliwość na potrzeby, opinie i emocje członków zespołu, interesariuszy i społeczeństwa.
- Współpracą – okazujemy otwartość, zakładamy, że inni mają dobre intencje. Bierzemy pod uwagę inne punkty widzenia i opinie oraz szukamy najlepszych sposobów osiągania wspólnych celów.
- Autentycznością – znamy nasze mocne strony i talenty, staramy się być najlepszą wersją siebie. Szanujemy i doceniamy różnice między ludźmi.
- Odwagą – podejmujemy odważne decyzje, otwarcie wyrażamy swoje opinie, mówimy wprost, mamy gotowość, by przyznać się do błędu. Wyciągamy wnioski, które są dla nas naturalną drogą do odkrycia nowych możliwości. Jesteśmy otwarci na zmiany i innowacje.
- Odpowiedzialnością – w codziennej pracy patrzymy na kontekst całej organizacji. Pamiętamy, że jesteśmy ważną częścią większej całości, dlatego postępujemy etycznie i odpowiedzialnie. Dotrzymujemy słowa oraz dbamy o nasze środowisko.

2. Odpowiedzialne zarządzanie

a) Ludzie, którzy tworzą mFinanse S.A.

Stawiamy na odpowiedzialne zarządzanie. Dbamy o prawa człowieka, równość, inkluzywność, dobrostan i rozwój zawodowy. Tworzymy kulturę różnorodnej organizacji, w której współpracę buduje się na zaufaniu i dobrych intencjach.

Wiemy, że rozwój organizacji w dużej mierze zależy od wiedzy, kompetencji i zaangażowania naszych Współpracowników. Dlatego uwzględniamy ich interesy i opinie. Przestrzegamy prawa naszych Współpracowników do wolności zrzeszania się, swobodnego tworzenia, przystępowania i działania w organizacjach, stowarzyszeniach, związkach zawodowych czy innych grupach.

Chcemy tworzyć bezpieczne i stabilne warunki pracy, które sprzyjają rozwojowi naszych Współpracowników. Prowadzimy przejrzystą politykę w zakresie zatrudniania, wynagradzania i nagradzania.

- b) Bezpieczeństwo w miejscu wykonywania obowiązków służbowych oraz w sieci Promujemy bezpieczny i zdrowy tryb pracy. Przestrzegamy przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Wszyscy odpowiadamy za przewidywanie skutków naszych działań tak, by zapobiegać wypadkom w miejscu wykonywania obowiązków służbowych i chorobom zawodowym.

Dbamy o bezpieczeństwo danych w sieci oraz stosujemy zasady poufności. Nie udostępniamy wrażliwych informacji osobom nieupoważnionym i zachowujemy ostrożność przy przesyłaniu danych.

- c) Korzystanie z technologii

Korzystamy z nowoczesnych technologii w sposób odpowiedzialny i zgodny z wartościami etycznymi oraz obowiązującymi normami prawnymi. Dbamy o przejrzystość, bezpieczeństwo danych oraz poszanowanie praw człowieka. Sprawdzamy źródła informacji oraz narzędzia cyfrowe, z których korzystamy. Wykonując obowiązki służbowe, posługujemy się dopuszczonymi przez Spółkę kanałami komunikacji oraz narzędziami. Technologie wspierają nas w pracy, ale to my ponosimy odpowiedzialność za decyzje podejmowane z ich udziałem.

3. Zgodność z regulacjami, ochrona informacji i unikanie konfliktu interesów

- a) Przestrzeganie prawa i regulacji

Przestrzeganie prawa jest dla nas podstawą odpowiedzialnego oraz etycznego działania. W codziennej pracy kierujemy się zarówno przepisami zewnętrznymi, jak i regulacjami wewnętrznymi. Posiadamy niezbędną wiedzę na temat obowiązujących przepisów, wytycznych organów nadzorczych, standardów branżowych i regulacji wewnętrznych.

Bierzemy odpowiedzialność za nasze decyzje i działania. Stosujemy zasadę zerowej tolerancji, niezależnie od osoby, która angażowała się w jakiegokolwiek zachowania sprzeczne z obowiązującym prawem.

- b) Ochrona informacji poufnych

Ochrona informacji poufnych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, tajemnicy zawodowej i danych osobowych jest dla nas kluczowa. Aby ją zapewnić, kierujemy się przepisami prawa ogólnie obowiązującymi oraz zapisami Kodeksu Etyki i pozostałych regulacji wewnętrznych.

Nie przekazujemy informacji poufnych, do których mamy dostęp jako Współpracownicy, w sposób nieuprawniony innym osobom. Stosujemy wobec nich zasadę wiedzy koniecznej – dzielimy się nimi wyłącznie z osobami, którym są one niezbędne do realizacji ich obowiązków.

- c) Konflikt interesów

W naszej codziennej pracy mogą pojawić się sytuacje, w których interesy Spółki będą sprzeczne z naszymi osobistymi. Dlatego dbamy o to, by podejmować decyzje

biznesowe w sposób niezależny. Na bieżąco analizujemy, czy wykonywane działania nie powodują takich rozbieżności w relacji Spółka – klient. Jeżeli zidentyfikujemy sytuację skutkującą lub mogącą skutkować konfliktem interesów, niezwłocznie powiadamy o tym przełożonego.

4. Relacje zewnętrzne

a) Odpowiedzialność i etyka w relacjach z interesariuszami

Chcemy budować długotrwałe relacje biznesowe, oparte na dialogu, uczciwości i transparentności. Nasze polityki wewnętrzne dbają o przejrzystość naszych procesów.

Dbamy o etyczną i odpowiedzialną postawę w relacjach z interesariuszami. Zależy nam, aby zapewniać zgodność usług z ich potrzebami i prawami. Oferujemy im rzetelne, uczciwe i profesjonalne doradztwo.

b) Przyjmowanie i wręczanie prezentów

Obowiązują nas zasady, na jakich nasi Współpracownicy mogą przyjmować i wręczać prezenty. Nie przyjmujemy prezentów i zaproszeń powyżej progów kwotowych, które określamy w wewnętrznych politykach.

Nie traktujemy interesariuszy w sposób uprzywilejowany w zamian za nawiązanie współpracy z nami. Nie tolerujemy przekupstwa ani korupcji.

c) Standardy komunikacji zewnętrznej

Dbamy o to, by nasza komunikacja była:

- jasna,
- wyczerpująca,
- krótka,
- poprawna językowo,
- szczerą,
- empatyczną,
- typu „my” – mówimy wspólnym głosem, bierzemy odpowiedzialność za słowa i budujemy poczucie wspólnoty.

W komunikacji dochowujemy staranności i dbamy o ryzyko reputacyjne.

Przedstawiamy oferty usług Spółki w sposób prosty i przystępny. Odnosimy się z szacunkiem do klientów, dziennikarzy i innych interesariuszy zewnętrznych.

d) Odpowiedzialność w mediach społecznościowych oraz wystąpieniach publicznych

Otwarcie podchodzimy do udostępnianych treści oraz wystąpień publicznych. Wiemy jednak, że trafiają one do szerokiego grona odbiorców na długi czas. W związku z tym, kierujemy się odpowiedzialnością i uważnością.

Pamiętamy, że nasze wypowiedzi na forum publicznym, w mediach społecznościowych lub na podobnych platformach mogą zostać powiązane ze Spółką – nawet, jeśli udostępniamy je jako osoby prywatne. Stąd wymóg, abyśmy

przestrzegali zasad dyskrecji i poufności. Ze względu na obowiązek ochrony danych osobowych, nie wolno nam wypowiadać się na temat klientów i Współpracowników. W publikowanych treściach oraz wystąpieniach publicznych kierujemy się naszymi wartościami – nie akceptujemy wypowiedzi, które są z nimi sprzeczne.

Jeśli prezentujesz swoje przekonania polityczne lub ideologiczne, które mogłyby naruszyć naszą neutralność, powstrzymaj się od odniesień do Spółki czy swojego statusu jako Współpracownika Spółki. Daj jasno do zrozumienia, że wypowiadasz się jako osoba prywatna.

5. Relacje wewnętrzne

a) Wzajemny szacunek i zaufanie

Każdy ma prawo, by być traktowanym w sposób uczciwy, z szacunkiem, empatią i zrozumieniem. Tworzymy atmosferę, w której każdy czuje się mile widziany i może swobodnie wyrażać swoje zdanie. Jesteśmy otwarci, budujemy zaufanie. Nasze wartości wspierają tworzenie przyjaznego środowiska.

b) Równe traktowanie i różnorodność

Kierujemy się zasadą równych szans niezależnie od płci, tożsamości płciowej, wieku, statusu rodzinnego, modelu życia, stanu zdrowia (w tym niepełnosprawności), wyznania, neuroróżnorodności, przekonań ideologicznych, światopoglądu, pochodzenia etnicznego i narodowego, orientacji seksualnej, sytuacji finansowej, członkostwa w związkach zawodowych lub innych powodów, które mogą narażać na dyskryminujące zachowania.

Cenimy różnorodność – różnice kulturowe, różne umiejętności i doświadczenia. Zachęcamy do współpracy w zróżnicowanych zespołach i doceniamy różne perspektywy.

c) Kadra zarządzająca jako autorytet

Daje przykład postawą i codziennymi decyzjami.

Swoim zachowaniem pokazuje, jak ważne są etyka i odpowiedzialność. Wykazuje identyfikację ze Spółką, jej strategią i celami. Z przekonaniem mówi o zasadach, normach i wartościach. Buduje kulturę opartą na zaufaniu oraz otwartości.

Promuje świadome podejście do ryzyka – pokazuje, jak ważne jest odpowiedzialne zarządzanie nim w działalności organizacji. Szybko i umiejętnie reaguje na wszelkie objawy łamania zasad. Jasno komunikuje, że naruszenia nie są tolerowane oraz skutecznie wpływa na zmianę postaw i zachowań pracowników.

Świadomie i efektywnie dobiera ludzi do zespołów, zadań, celów i projektów.

W sposób jasny i konkretny deleguje zadania, a następnie formułuje oczekiwania.

Monitoruje przebieg prac oraz aktywnie reaguje na pojawiające się problemy.

Regularnie i konsekwentnie ocenia rezultaty i postęp w realizacji powierzonych zadań.

Okazuje pracownikom swoje zainteresowanie, wspiera ich i motywuje.

Integruje Współpracowników i dba o dobrą atmosferę w zespole. Dostrzega i docenia sukcesy. Aktywnie analizuje nastroje, atmosferę w zespole. Zna dostępne finansowe i pozafinansowe narzędzia motywacyjne oraz potrafi z nich korzystać. Jasno komunikuje decyzje płacowe.

Diagnostuje mocne strony i obszary do rozwoju Współpracowników oraz potrafi z nimi na ten temat rozmawiać.

Nie unika trudnych tematów. Zachęca do inicjatyw rozwojowych. Tworzy okazje do wymiany wiedzy i doświadczeń w zespole.

d) Komunikacja wewnętrzna

Skracamy dystans w naszych codziennych relacjach. Staramy się pomijać tytuły określające zajmowane stanowisko oraz zwracać się do siebie po imieniu. Pamiętamy jednocześnie o wzajemnym szacunku.

e) Kultura współpracy i informacji zwrotnej

Stawiamy na współpracę i koleżeństwo. Dziękujemy sobie za pomoc i udzielamy informacji zwrotnej na bieżąco. Mówimy o tym, co się udaje i co warto poprawić. Pomagamy sobie, a rzetelną informację zwrotną traktujemy jako szansę na rozwój i doskonalenie kompetencji. Konstruktywne podejście do popełnianych błędów pomaga nam wyciągać z nich wnioski.

Ewentualne problemy w pierwszej kolejności rozwiązujemy wspólnie z osobą, z którą aktualnie współpracujemy przy danym projekcie. Zakładamy dobrą wolę naszych współpracowników.

f) Świadome budowanie przyszłości

Chętnie i aktywnie dzielimy się informacjami o zadaniach, które wykonujemy indywidualnie oraz w zespołach. W przyszłości ta wiedza może posłużyć innym Współpracownikom.

Cokolwiek robimy, wyobrażamy sobie konsekwencje naszych działań w przyszłości. Staramy się patrzeć na zdarzenia i wyzwania z perspektywy interesów całej Spółki.

6. Zarządzanie naruszeniami

a) Nasze podejście do zachowań nieakceptowanych

Wspólnie budujemy środowisko wolne od zachowań nieakceptowanych. Nie tolerujemy postępowań, które są:

- niezgodne z prawem, wytycznymi lub rekomendacjami,
- naruszeniem naszych wewnętrznych regulacji np. zobowiązań wynikających z umowy o pracę lub umów cywilnoprawnych, regulaminu pracy i procedur pracy,
- nieetyczne, naruszają zasady współzycia społecznego.

Nie zgadzamy się na mobbing, dyskryminację czy molestowanie wobec współpracowników, klientów i dostawców.

Jeśli podejrzewasz wystąpienie zachowań nieakceptowanych, powiadom o tym menedżera, HR Business Partnera lub Biuro Compliance lub prześlij maila na adres: compliance@mfinanse.pl lub rekrutacja@mfinanse.pl

Osobom, które informują o nieprawidłowościach, gwarantujemy poufność oraz adekwatne do sytuacji wsparcie i ochronę.

Jeśli postępujesz w sposób nieakceptowany lub zachęcasz do takich zachowań, naruszasz podstawowe obowiązki Współpracownika. Możemy wtedy wyciągnąć konsekwencje zgodne z przepisami prawa.

b) Konsekwencje naruszeń

Chcemy zapewniać jednolite podejście do zarządzania konsekwencjami niewłaściwego postępowania Współpracowników. Wszystkie zgłoszenia oraz przypadki zachowań nieakceptowanych dokładnie badamy. Osoba z kadry zarządzającej, która dowie się o niewłaściwym zachowaniu, podejmuje odpowiednie działania, aby wyjaśnić sytuację.

Działania naprawcze wdrażamy w zależności od stopnia nadużycia. W uzasadnionych sytuacjach składamy do właściwych organów zawiadomienia o czynach zabronionych, których Współpracownicy dopuścili się w związku ze swoją działalnością zawodową.

Przy podobnych naruszeniach stosujemy te same konsekwencje.

7. Wsparcie oraz kanały zgłaszania naruszeń

a) Pytania pomocnicze w sytuacjach budzących wątpliwość

Żadne prawo i wewnętrzne wytyczne nie są w stanie regulować każdego pojedynczego przypadku. W związku z tym, zdarza się, że stajemy przed dylematem natury moralnej czy etycznej. W takich okolicznościach powinniśmy analizować nasze decyzje, a jeśli nadal mamy wątpliwości – poszukać pomocy.

Wsparciem w analizie trudnych dla nas sytuacji mogą być poniższe pytania. Jeśli odpowiedź na którekolwiek z nich brzmi „nie” – jest to dla nas wskazówka, aby zwrócić się o radę do jednej z jednostek lub osób do kontaktu wymienionych w punkcie 7b.

- Czy moja decyzja jest zgodna z obowiązującym prawem i wewnętrznymi wytycznymi?
- Czy moja decyzja jest do pogodzenia z zasadami zawartymi w tym dokumencie?
- Czy moje zachowanie jest zgodne z wartościami organizacji?
- Czy będę czuć się dobrze, jeśli o moich działaniach przeczytam jutro w gazecie? (sytuacja hipotetyczna)

b) Kanały zgłaszania naruszeń

W Spółce zapewniamy systemy umożliwiające zgłaszanie nieprawidłowości, w tym naruszeń standardów etycznych, przepisów prawa lub regulacji wewnętrznych.

Jeśli doświadczasz lub jesteś świadkiem sytuacji budzącej wątpliwości, możesz ją zgłosić za pośrednictwem poniższych kanałów:

- osoby koordynujące Twoim obszarem,
- Compliance Officer,
- HR Business Partnerzy,
- skrzynka pocztowa: compliance@mfinanse.pl lub rekrutacja@mfinanse.pl
- system anonimowego powiadamiania o nadużyciach lub zachowaniach nieakceptowanych – anonimowy formularz zgłoszeniowy <https://whistleblowing.mfinanse.pl>,
- jeśli zgłoszenie dotyczy członka zarządu, powinno zostać przekazane bezpośrednio do Przewodniczącego Rady Nadzorczej, w przypadku gdy zgłoszenie trafi do innej odpowiedniej jednostki, jednostka ta niezwłocznie przekazuje zgłoszenie do Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

8. Postanowienia końcowe

a) System zarządzania etyką

Tworzenie etycznego miejsca wykonywania obowiązków służbowych nie jest wyłączną odpowiedzialnością jednego konkretnego obszaru — to wspólne zobowiązanie całej organizacji. Każdy dział, jednostka i Współpracownik ponoszą odpowiedzialność za budowanie etycznego środowiska pracy oraz przestrzeganie zasad określonych w niniejszym dokumencie.

b) Przegląd Kodeksu Etyki i raportowanie

Kodeks Etyki oraz jego modyfikacje przyjmuje zarząd Spółki, a następnie zatwierdza je rada nadzorcza.