

**Polityka wynagrodzeń dla osób mających istotny wpływ na profil ryzyka Banku**

Bank Hipoteczny S.A. (zwany dalej „Bankiem”) zobowiązany jest na mocy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych, zmieniające rozporządzenie (UE) nr 648/2012 oraz Ustawy Prawo Bankowe z dnia 29 sierpnia 1997 r. (DZ. U. z 2015 r., poz. 128 z późn. zm.) ogłaszać w sposób ogólnie dostępny informacje o charakterze jakościowym i ilościowym dotyczące polityki w zakresie wynagrodzeń.

**Informacje dotyczące procesu ustalania polityki zmiennych składników wynagrodzeń**

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 2019 została zatwierdzona Uchwałą Rady Nadzorczej nr 39/18 z dnia 14 grudnia 2018 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.

Celem przyjętej Polityki wynagradzania 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 Radę Nadzorczą Banku – „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 technicznych w odniesieniu do kryteriów jakościowych i właściwych kryteriów ilościowych ustalania kategorii pracowników, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka instytucji,

- 2) Rozporządzenia 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.

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 2019 roku) był następujący:

1. Frank Bock – Przewodniczący Komitetu
2. Andreas Boeger – Wiceprzewodniczący Komitetu
3. Lidia Jablonowska-Luba – Członek Komitetu
4. Cezary Kocik - Członek Komitetu

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Komitetu ds. Wynagrodzeń do jej 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.

### **2019**

W 2019 roku odbyły się 3 posiedzenia Komitetu ds. Wynagrodzeń przy Radzie Nadzorczej oraz 3 posiedzenia Rady Nadzorczej, będącej organem zarządzającym, pełniącym nadzór nad wynagrodzeniami w Banku.

### ***Najważniejsze informacje dotyczące kształtowania wynagrodzeń***

W skład wynagrodzenia zmiennego wchodzi premia przyznawana członkowi Zarządu lub pozostałym pracownikom za dany rok kalendarzowy. Wynagrodzenie zmienne jest ustalone 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 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.

#### **Członkowie Zarządu:**

Kwota premii poszczególnych członków Zarządu Banku ustalana jest przez Radę Nadzorczą biorącą pod uwagę, czy członek Zarządu wykonał ustalony roczny/wieloletni cel biznesowo-rozwojowy (MBO). Decyzja o przyznaniu premii i jej wysokości leży w wyłącznej gestii Rady Nadzorczej, która według własnej oceny i decyzji potwierdza osiągnięcie MBO, biorąc pod uwagę sytuację na rynkach finansowych w ostatnim/poprzednich okresach finansowych.

Premia składa się z części nieodroczonej stanowiącej 60% premii i części odroczonej stanowiącej 40% premii.

Część Nieodroczonej podlega wypłacie na poniższych zasadach:

- 1/ pierwsza połowa (50%) części nieodroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej w roku przyznania premii po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym ZWZA Banku się odbyło,
- 2/ druga połowa (50%) części nieodroczonej jest wypłacana w formie akcji fantomowych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZA Banku zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Banku za poprzedni rok kalendarzowy.

Część Odroczonej podlega wypłacie w 3 równych transzach, na poniższych zasadach:

- 1/ pierwsza połowa (50%) każdej z transz części odroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, po zatwierdzeniu przez ZWZA Banku sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym ZWZA Banku się odbyło,
- 2/ druga połowa (50%) każdej z transz części odroczonej zostanie wypłacona w formie akcji fantomowych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZA Banku zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Banku za poprzedni rok kalendarzowy.

#### **Pracownicy niebędący członkami Zarządu:**

Zarząd Banku dokonuje oceny rocznej pracowników w dłuższym horyzoncie czasu. Jeżeli uzna, iż wykonał ustalony roczny/wieloletni cel biznesowo-rozwojowy - MBO, po uwzględnieniu wartości

wynagrodzenia całkowitego pracownika, może podjąć decyzję ustalającą wysokość tzw. premii uznaniowej. Decyzja o wysokości premii uznaniowej leży w wyłącznej gestii Zarządu Banku, który według własnej oceny i decyzji potwierdza osiągnięcie MBO, biorąc pod uwagę sytuację na rynkach finansowych w ostatnim/poprzednich okresach finansowych.

MBO ustalane jest przez Zarząd Banku (cele wynikają bezpośrednio z celów ustanowionych dla Zarządu Banku – zasada kaskadowania celów na kolejne poziomy zarządzania) na kolejny rok kalendarzowy w terminie zgodnym z obowiązującym harmonogramem na dany rok.

W przypadku, gdy kwota przyznanej premii przekracza jedną trzecią całkowitego rocznego wynagrodzenia wówczas premia składa się z części nieodroczonej stanowiącej 60% premii i części odroczonej stanowiącej 40% premii.

Część Nieodroczonej podlega wypłacie na poniższych zasadach:

- 1/ pierwsza połowa (50%) części nieodroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej w roku przyznania premii po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym ZWZA Banku się odbyło,
- 2/ druga połowa (50%) części nieodroczonej jest wypłacana w formie akcji fantomowych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZA Banku zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Banku za poprzedni rok kalendarzowy.

Część Odroczonej podlega wypłacie w 3 równych transzach, na poniższych zasadach:

- 1/ pierwsza połowa (50%) każdej z transz części odroczonej jest wypłacana w postaci pieniężnej, po zatwierdzeniu przez ZWZA Banku sprawozdania finansowego Banku za poprzedni rok kalendarzowy, jednakże nie później niż do dnia 31 lipca roku, w którym ZWZA Banku się odbyło,
- 2/ druga połowa (50%) każdej z transz części odroczonej zostanie wypłacona w formie akcji fantomowych, nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy od daty ZWZA Banku zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Banku za poprzedni rok kalendarzowy.

Jeżeli kwota wynagrodzenia zmiennego przyznanego pracownikowi nie przekracza 200.000 PLN, Zarząd Banku może zdecydować o nieodraczaniu wynagrodzenia zmiennego na kolejne lata i przyznać całość wynagrodzenia zmiennego w formie nieodroczonej gotówki. Limit na wypłatę zmiennego składnika wynagrodzenia dla pracowników niebędących członkami Zarządu Banku wprowadzono uwzględniając lokalne uwarunkowania dot. poziomu wynagrodzeń kluczowych stanowisk oraz mając na celu ujednoczenie zasad wypłaty wynagrodzenia zmiennego przyjętego w ramach grupowej polityki wynagradzania mBanku.

Koszty wynikające z odroczonej transz w formie akcji są rozliczane zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej.

***Informacje na temat kryteriów oceny wyników, stanowiących podstawę uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia***

Odpowiednio Rada Nadzorcza na podstawie rekomendacji Komitetu ds. Wynagrodzeń Rady Nadzorczej w przypadku Członków Zarządu oraz Zarząd w przypadku pracowników niebędących członkami Zarządu może podjąć decyzję o wstrzymaniu w całości bądź zmniejszeniu kwoty odroczonej transzy w przypadku gdy stwierdzi, że w dłuższym horyzoncie czasowym niż 1 rok kalendarzowy (tj. za okres co najmniej 3 lat), Risk Taker miał bezpośredni i negatywny wpływ na wynik finansowy lub pozycję rynkową Banku lub Grupy mBanku w okresie oceny, bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych, gdy co najmniej jeden z elementów zawartych w karcie wyników nie został spełniony lub zaistniała którakolwiek z przesłanek, o której mowa w art. 142 ustawy Prawo Bankowe, w szczególności przypadki z ust. 2.

Zarząd mBanku Hipotecznego może podjąć decyzję o wstrzymaniu w całości bądź zmniejszeniu kwoty premii uznaniowej za dany rok kalendarzowy, jak również w zakresie premii uznaniowej lub odroczonej transzy jeszcze niewypłaconej, w sytuacji powstania straty bilansowej bądź groźby jej wystąpienia albo powstania niebezpieczeństwa niewypłacalności mBanku (art. 142 ustawy Prawo bankowe, w szczególności przypadki z ust. 2). Wstrzymanie w całości bądź zmniejszenie wysokości premii uznaniowej, jak również jakiegokolwiek odroczonej transzy przez Zarząd mBanku dotyczyć może również premii uznaniowej i/lub odroczonej transzy wypłaconej pracownikowi po wygaśnięciu bądź rozwiązaniu umowy o pracę.

Ponadto Risk Taker może zostać zobowiązany na zasadach i w terminie określonym decyzją odpowiednio Rady Nadzorczej mBanku Hipotecznego lub Zarządu mBanku Hipotecznego, do zwrotu premii przyznanej i wypłaconej za dany rok kalendarzowy (tj.: części nieodroczonej i wszystkich części odroczonej), w przypadku gdy naruszył przyjęte w Grupie mBanku zasady i normy, dopuścił się istotnego naruszenia powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub bezpośrednio doprowadził do znaczących strat finansowych wynikających ze świadomego, negatywnego działania na szkodę Grupy mBanku lub doprowadził do nałożenia na Bank przez organy nadzorcze sankcji finansowych na podstawie prawomocnej decyzji.

Decyzja o zaistnieniu wyżej opisanych zdarzeń może zostać podjęta do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpi wypłata ostatniej transzy części odroczonej bonusu przyznanego za rok, w którym nastąpiło zdarzenie.

**Zagregowana informacja ilościowa na temat wynagrodzeń z podziałem na kadre kierowniczą wyższego szczebla i pracowników, których działania mają istotny wpływ na profil ryzyka Banku:**

Zagregowana informacja ilościowa dot. Wynagrodzenia za 2019 r. z podziałem na obszary działalności (w tys. zł):

<b>Linia Biznesowa</b>	<b>Wynagrodzenie całkowite (stałe + zmienne)</b>
Zarząd Banku	4 243,63
Pozostali RT	3 980,63
<b>Razem</b>	<b>8 224, 26</b>

Zbiornicze informacje ilościowe na temat wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska Risk Takers w mBanku Hipotecznym S.A. (w tys. zł)

Liczba osób		Członkowie Zarządu	Pozostali RT
		4	10
Wynagrodzenie stałe wypłacone w 2019 roku		2 169,55	2 549,31
Wynagrodzenie zmienne za 2019 rok <sup>1</sup>		820,00	920,00
Część nieodroczonea	Gotówka	246,00	920,00
	Instrument finansowy - liczba akcji	652,00	-
	Instrument finansowy - wysokość składnika <sup>2</sup>	246,00	-
Część odroczonea	Gotówka	164,00	-
	Instrument finansowy - liczba akcji	435,00	-
	Instrument finansowy - wysokość składnika <sup>2</sup>	164,00	-
Wynagrodzenie zmienne przyznane w latach ubiegłych - wypłacone w 2019 <sup>3</sup>	Gotówka	406,00	1 059,67
	Instrument finansowy - liczba akcji	480,03	203,96
	Instrument finansowy - wysokość składnika <sup>2</sup>	170,55	72,46
Wynagrodzenie zmienne przyznane w latach ubiegłych - odroczone na kolejne lata <sup>3</sup>	Gotówka	336,67	32,67
	Instrument finansowy - liczba akcji	1 806,03	112,24
	Instrument finansowy - wysokość składnika <sup>2</sup>	60,67	32,67
Wartość wynagrodzeń z odroczoneą wypłatą, przyznana w 2020, wypłacona i zmniejszona w ramach korekty		-	-

związanej z wynikami			
Płatności związane z podjęciem zatrudnienia i z zakończeniem stosunku zatrudnienia - odprawą	Liczba osób	-	-
	Wartość	-	-
	Najwyższa płatność	-	-
Liczba osób, które otrzymały wynagrodzenie całkowite w wysokości co najmniej 1 mln EUR		-	-

<sup>1</sup>Na dzień publikacji niniejszego raportu wynagrodzenie zmienne za 2019 r. dla pracowników wskazanych w powyższej tabeli zostało zaakceptowane przez właściwe organy Banku.

<sup>2</sup>Wg. wartości na datę przyznania

<sup>3</sup>Łącznie z wynagrodzeniem zmiennym wypłaconym RT po zakończeniu zatrudnienia